

BARAKALDOKO UDAL GORENA
ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE BARAKALDO
GIZA BALIABIDE ETA HERRITARREN SEGURTASUN ARLOA
ÁREA DE RECURSOS HUMANOS Y SEGURIDAD CIUDADANA



PROYECTO DE ACUERDO

Con fecha 24 de enero de 2017 se constituyó la Mesa General de negociación del Ayuntamiento de Barakaldo integrada por las Secciones Sindicales con representación en este Ayuntamiento y la Concejalía delegada de Recursos Humanos y Seguridad Ciudadana en representación de la Corporación, a fin de determinar las condiciones de trabajo de los funcionarios y personal laboral de este Ayuntamiento.

Resultado de las reuniones mantenidas al efecto ha sido el Acuerdo Regulador de las condiciones de empleo del personal del Ayuntamiento de Barakaldo firmado el día 15 de enero del presente año por la representación institucional y las Secciones Sindicales de ELA, LAB, UGT y ErNE para el periodo 2018-2020 y que se declara incorporado al presente acuerdo.

En consecuencia y de conformidad con lo dispuesto en los artículo 33 y siguientes del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y en los artículos 82 y siguientes del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, previo dictamen emitido por la Comisión Informativa de Recursos Humanos y Seguridad Ciudadana, el Ayuntamiento Pleno en ejercicio de la competencia que legalmente tiene atribuida por las disposiciones legales y reglamentarias vigentes en el ámbito de la Comunidad Autónomo Vasca, ACUERDA:

PRIMERO: Aprobar el Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo del Personal del Ayuntamiento de Barakaldo suscrito con fecha 15 de enero de 2019, en el seno de la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de Barakaldo, cuyo texto se incorpora como anexo al presente Acuerdo

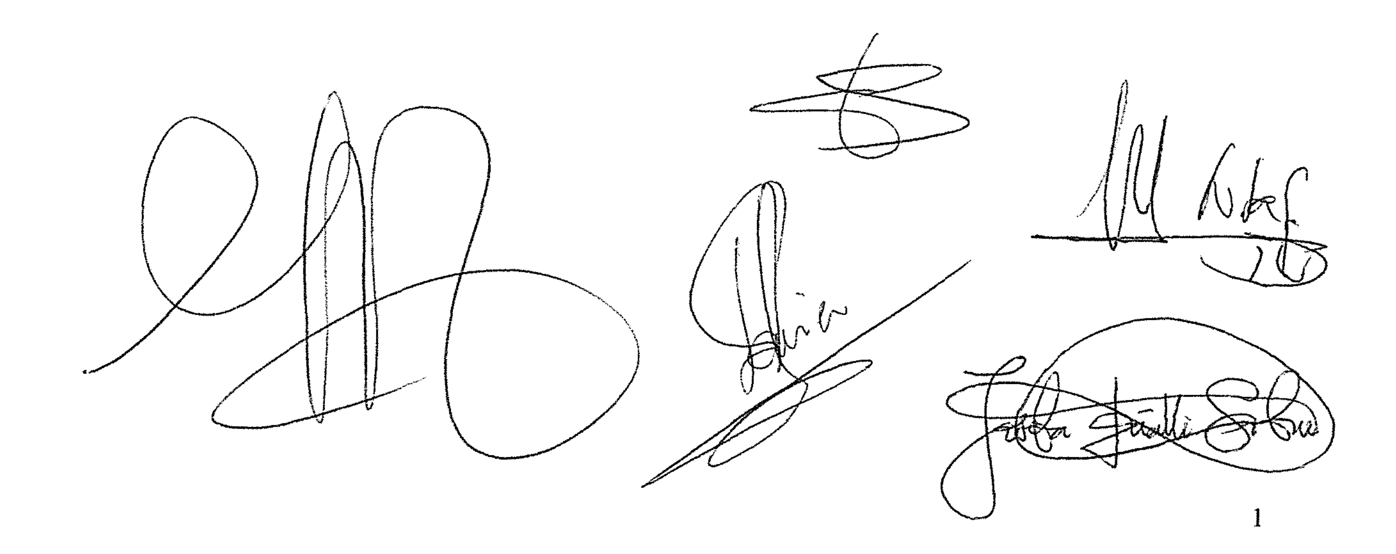
SEGUNDO: Notificar el presente acuerdo a los órganos de representación del personal funcionario y laboral respectivamente de este Ayuntamiento, así como a las Áreas municipales para su debido conocimiento y efectos, con devolución del expediente al Área de RRHH. Organización, Sistemas y Seguridad Ciudadana.

Barakaldo, 21 de enero de 2019

AREA DE RECURSOS HUMANOS Y SEGURIDAD CIUDANA

LA CONCEJAL DELEGADA	**EL JEFE SERVICIO (en funciones)**
Yolanda Fika López	Jose A. Rodero Pinto

ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE EMPLEO DEL PERSONAL DEL AYUNTAMIENTO DE BARAKALDO 2018-2020.



INDICE

TITULO PRELIMINAR. DISPOSICIONES GENERALES

TITULO PRIMERO. DEL RÉGIMEN DE LA JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS Y FIESTAS, VACACIONES, SERVICIOS EXTRAORDINARIOS, LICENCIAS Y PERMISOS DEL PERSONAL FUNCIONARIO.

Capítulo I JORNADA DE TRABAJO

Capítulo II. DESCANSOS Y FIESTAS

Capítulo III. VACACIONES Y DIAS DE PERMISO

Capítulo IV. OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO

TITULO SEGUNDO. DEL RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES.

Capítulo I. RÉGIMEN GENERAL

Capítulo II. ADECUACIÓN AL SISTEMA RETRIBUTIVO CONTEMPLADO EN EL PRESENTE ACUERDO.

Capítulo III. GRADO PERSONAL.

Capítulo IV. GESTIÓN DE NÓMINAS.

Capítulo V. INCREMENTOS RETRIBUTIVOS.

TITULO TERCERO. MEJORAS ASISTENCIALES.

TITULO CUARTO. DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL, PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y FOMENTO DE LA PROMOCIÓN INTERNA.

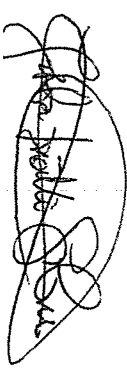
Capítulo I. SISTEMAS DE SELECCIÓN.

Capítulo II. FOMENTO DE LA PROMOCIÓN INTERNA Y LA CARRERA PROFESIONAL.

Capítulo III. PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

TITULO QUINTO. DE LA SALUD DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS, DE LOS COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD, DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN, DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL, LA VIOLENCIA DE GÉNERO, DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y VIOLENCIA EXTERNA Y MEDIO AMBIENTE.

Capítulo I. SEGURIDAD, SALUD Y MEDIO AMBIENTE.



Capítulo II. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

Sección 1ª. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

Sección 2ª. MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO.



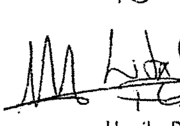


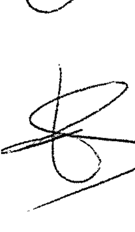
TITULO SEXTO. DEL RÉGIMEN DE EJERCICIO DEL DERECHO DE SINDICACIÓN, ACCIÓN SINDICAL, REPRESENTACIÓN, PARTICIPACIÓN, REUNIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

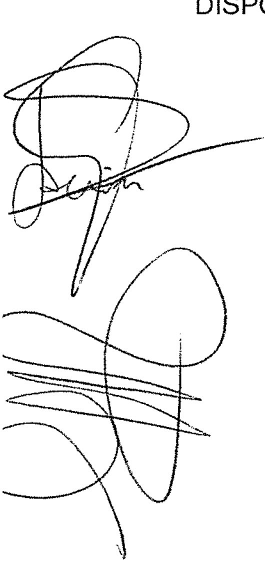
Capítulo I. DE LA LIBERTAD SINDICAL.

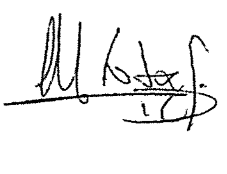
Capítulo II. DEL DERECHO A LA ACCIÓN SINDICAL: CONFIGURACIÓN, ÁMBITO Y SUJETOS DEL MISMO.

Sección 1ª. CONFIGURACIÓN Y ÁMBITO DE LA ACCIÓN SINDICAL.









TITULO PRELIMINAR. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto.

El presente Acuerdo tiene por objeto la regulación de las condiciones de trabajo del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Barakaldo, facilitando el normal desenvolvimiento de las relaciones de trabajo en la misma.

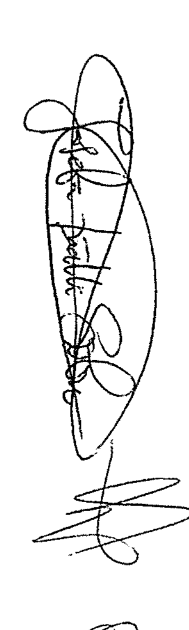
Artículo 2.- Partes concertantes.

Las partes que conciertan el presente Acuerdo **son:**

- los representantes del personal funcionario como parte empleada de ese ámbito,
- los representantes del personal laboral como parte empleada de ese ámbito,
- y los representantes de la Institución, como parte empleadora.

Artículo 3.- Ámbito Personal.

El presente Acuerdo será de aplicación a todo el personal al servicio del Ayuntamiento de Barakaldo que se halle incluido en la siguiente relación y según lo expresado en la misma:



a) Funcionarios de carrera, funcionarios interinos y funcionarios en prácticas, (siendo a estos dos de aplicación todo aquello que no sea incompatible con la naturaleza de su relación jurídica) previo acuerdo entre la parte institucional y la mayoría de los y las representantes sindicales que ostenten su representación en la Junta de Personal.
b) El personal laboral fijo, personal laboral temporal, contratados en prácticas y para la formación, previo acuerdo entre la parte institucional y la mayoría de los y las representantes sindicales que ostenten su representación en el Comité de Empresa, en todo aquello que sea compatible con la naturaleza de su relación jurídica

c) Tendrá carácter supletorio para el personal eventual todo aquello que sea compatible con la naturaleza de su relación jurídica.

El presente Acuerdo será de aplicación para el personal funcionario del Conservatorio municipal con las salvedades y especificaciones que en el propio texto se establecen.

Aquellas cuestiones que surjan sobre la aplicación al personal del Ayuntamiento de Barakaldo del presente acuerdo se resolverán en la Comisión paritaria de interpretación y Seguimiento.

Artículo 4.- Ámbito temporal. Vigencia y denuncia

Vigencia

Dicho acuerdo estará en vigor desde la aprobación del presente convenio hasta el 31 de diciembre del 2020. Se exceptuarán aquellos conceptos económicos retributivos que por su naturaleza puedan surtir efecto a fecha 1 de enero de 2018.

A partir de la fecha de finalización se mantendrá una vigencia indeterminada hasta que otro de igual rango lo sustituya, al igual que el acuerdo actualmente en vigor en la institución. No obstante, durante el periodo de vigencia y a solicitud de cualquiera de las partes se podrán acometer nuevos procesos de negociación sobre diferentes puntos del acuerdo que se consideren oportunos y/o necesarios, o para renovar y actualizar el mismo en la fecha determinada para el final de su vigencia.

1. Así mismo las medidas que estén en vigor (y no estén en el acuerdo), también tendrán esa vigencia.

2. Los acuerdos o medidas que se puedan tomar de aquí en adelante, también tendrán vigencia indeterminada, hasta que otro lo sustituya

3. Si ninguna de las partes concertantes denuncia la vigencia del Acuerdo se entenderá prorrogado por períodos sucesivos de un año. Ambas partes se emplazan a iniciar en el mes de Enero de 2020 las negociaciones para la revisión del Acuerdo y se comprometen a mantener en este proceso negociador un clima de respeto, confianza, discreción y buena fe negocial.

4. En el caso de que se efectúe denuncia, ésta deberá formularse mediante comunicación escrita dirigida a la otra parte durante el mes de octubre de 2020, o durante el mes de octubre de cualquiera de las eventuales sucesivas prórrogas.

5. En el plazo máximo de un mes desde la recepción de la comunicación deberán iniciarse las negociaciones del nuevo Acuerdo.

Artículo 5.- Vinculación.

El acuerdo tiene un carácter necesario e indivisible a todos los efectos, en el sentido de que las condiciones pactadas en el mismo constituyen un todo orgánico unitario y a efectos de su aplicación práctica dichas condiciones serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad; por lo que no podrán ser renegociadas, modificadas, reconsideradas o parcialmente apreciadas, separadamente de su contexto, no pudiendo pretenderse la aplicación de partes de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

Artículo 6.- Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento

1.- Con el fin de examinar cuantas cuestiones se deriven de la vigencia y aplicación del presente Acuerdo, se constituirá una Comisión Paritaria **de** Interpretación y Seguimiento que iniciará su actuación una vez se haya producido la entrada en vigor del presente Acuerdo.

2.- Podrán formar parte de la citada Comisión una representante de cada uno de los sindicatos con representación en alguno de los órganos de representación del personal del Ayuntamiento. Dicha representante actuará con voto ponderado a la representación que ostente en la Junta de Personal para tomar acuerdos que afecten al personal funcionario. Igualmente, dicha representante actuará con voto ponderado a la representación que ostente en el Comité de Empresa para tomar acuerdos que afecten al personal laboral. Así mismo, formarán parte de la citada Comisión el mismo número de representantes de la Institución.

3.- Si una vez debatida cualquier cuestión de interpretación que se le someta no hubiera acuerdo mayoritario de cada una de las partes de la Comisión se remitirá acta con la cuestión y las opiniones formuladas por las distintas representaciones a la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación, constituida en el marco del Protocolo-Marco de Relaciones Laborales para las Instituciones Locales de Euskadi, la cual emitirá resolución vinculante sobre el asunto que será notificada a la Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento que la promovió, la cual supervisará su correcta ejecución y cumplimiento por las partes.

Artículo 7.- Interpretación normativa

En el caso de falta de acuerdo mayoritario de cada una de las partes en el seno de la Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento sobre la interpretación y/o aplicación de cualquier norma legal o reglamentaria vigente, la Comisión remitirá acta con la cuestión y las opiniones formuladas por las distintas representaciones a la Comisión Paritaria y de Mediación y Conciliación, constituida en el marco del Protocolo-Marco de Relaciones Laborales para las Instituciones Locales de Euskadi, la cual emitirá resolución vinculante sobre el asunto, que será notificada a la Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento que la promovió, la cual supervisará su correcta ejecución y cumplimiento por las partes.

Artículo 8.- Condiciones más beneficiosas y garantía retributiva.

Podrán mantenerse en el ámbito de la institución o personas determinadas condiciones que superan el Acuerdo y reconocidas con anterioridad; asimismo, si como consecuencia de la aplicación del régimen retributivo establecido en el presente Acuerdo se produjera minoración de las retribuciones fijas y periódicas, o bien se produjera discriminación retributiva entre titulares de puestos de trabajo análogos, se tendrá derecho a la percepción de la diferencia, y al carácter no absorbible de dicha diferencia y a su incremento en los porcentajes establecidos en cada caso para las retribuciones generales por las normas legales o convencionales.

Artículo 9.- Aplicación favorable

Previa consulta a la Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento, todas las condiciones establecidas en el Acuerdo, en caso de duda, ambigüedad u oscuridad, en cuanto a su sentido y alcance, deberán ser interpretadas y aplicadas de la forma que resulte más beneficiosa para los empleados públicos.

Artículo 10.- Procedimiento de resolución de conflictos

1. Ambas partes someterán a conocimiento y resolución de la Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento, con carácter previo, todas las discrepancias en cuanto a interpretación, vigencia y aplicación que afecten al personal incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo.

2. En el caso de falta de acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento sobre la interpretación y/o aplicación del presente Acuerdo, así como de cualquier norma legal o reglamentaria de aplicación, ambas partes plantearán su discrepancia ante la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación establecida en el Protocolo Marco de Relaciones Laborales para las Instituciones Locales de Euskadi.

Artículo 11.- Organización del Trabajo

La organización del trabajo es facultad de la Institución a través de sus órganos de dirección, sin menoscabo del mantenimiento de las consultas y negociación que deba practicarse con las Organizaciones Sindicales de acuerdo con la normativa vigente y el presente Acuerdo.

TÍTULO PRIMERO. DEL RÉGIMEN DE LA JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS Y FIESTAS, VACACIONES, SERVICIOS EXTRAORDINARIOS, LICENCIAS Y PERMISOS DEL PERSONAL FUNCIONARIO

Capítulo I. JORNADA DE TRABAJO

Artículo 12.- Jornada de trabajo habitual.

1.- La jornada de trabajo del personal dependiente del Ayuntamiento de Barakaldo se corresponderá con lo establecido por la legislación vigente siendo en la actualidad para el Ayuntamiento de Barakaldo, no inferior a treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo, de promedio en cómputo anual 1647 horas

2.- Podrá concederse, a solicitud motivada del interesado/a y previo informe favorable del Departamento a que esté adscrito, reducciones de jornada con la consiguiente reducción proporcional de retribuciones.

Su concesión estará generalmente condicionada al compromiso de no incrementar la plantilla, ni realizar horas extraordinarias para completar la jornada que se reduce. Serán servicios exentos de la condición de no incrementar la plantilla aquellos que desarrollen trabajos de atención al público y con modalidad de trabajo a turnos. En ellos, los casos de reducción de jornada por cuidado de menores o personas dependientes podrán motivar la sustitución durante los periodos de la licencia de las personas que se acojan a la reducción de jornada siempre previo informe del técnico correspondiente del Area afectada.

Se otorgará por periodos mínimos de 1 año, y una vez concedida y durante su vigencia será irrenunciable por el/la trabajador/a, salvo causa justificada.

En caso de necesidades justificadas del Servicio podrá ser revocada.

En supuestos excepcionales derivados de circunstancias familiares o personales graves se podrá conceder la reducción de jornada por periodos inferiores al año y referidos a la duración de las circunstancias que lo motivan.



Se contempla expresamente la posibilidad de concesión de una jornada reducida con horario de 9 a 14 horas, de lunes a viernes (en verano, de 9 a 13 horas), percibiéndose una retribución del 80%.

Más allá del criterio general expresado sobre esta modalidad, la distribución de las dos horas de reducción, tanto al inicio como al final de la jornada, podrá ser negociada en cuanto a su flexibilidad, sin que en ningún caso la fórmula final que se acuerde suponga una reducción superior a 2 horas. Este artículo únicamente será de aplicación en aras a la conciliación laboral y familiar para los casos de menores de 12 años y de personas dependientes.

Artículo 13.- Definición de horas lectivas y complementarias en el Conservatorio

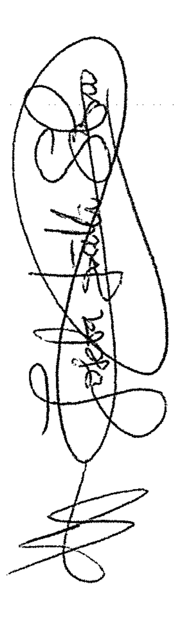
1. Se entiende por horas lectivas las dedicadas a impartir clases teóricas o prácticas, y para la realización de todo tipo de pruebas: orales, escritas, instrumentales, etc.

2. Se entiende por horas complementarias, las dedicadas a preparación de clases, reuniones de evaluación, programación, tutorías, entrevistas con padres, asistencia a claustros o reuniones de seminario.

Artículo 14.- Calendario laboral

1. El calendario laboral conteniendo la distribución del horario de trabajo en función de las horas se establecerá en la Institución respectiva, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, debiendo quedar aseguradas las necesidades peculiares del servicio con adecuación a los criterios especificados en los siguientes artículos de este Capítulo.

2. Una vez fijada la distribución de la jornada anual de trabajo y establecidos los correspondientes horarios, contemplando los días festivos establecidos en el calendario oficial para la Comunidad Autónoma del País Vasco y sus respectivos Territorios Históricos y localidades, cualquier disminución posterior de la jornada de trabajo, motivada por petición escrita de la representación mayoritaria de los trabajadores, tendrá carácter de recuperable.



3. Con carácter general, estas horas se distribuirán en jornadas de 7:00 horas que computarán como 7 horas 30 minutos de lunes a viernes. Ello sin perjuicio de la existencia de calendarios con otra cadencia horaria y/o que incluyan sábados y festivos y/o jornada partida, que mantendrán la estructura actual (Bibliotecas, Policía Local, Banda Municipal ... etc). Durante el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, la jornada laboral ordinaria se reducirá en una hora.

4. Los días 24 y 31 de diciembre serán de cierre de oficinas municipales, que con carácter general se computarán como trabajo efectivo. La jornada laboral se verá reducida en tres horas diarias durante el periodo de las fiestas patronales de Barakaldo, computándose en los términos del artículo 12 del vigente acuerdo cuando así fuera necesario para el cómputo anual de la jornada.

5. *<u>Disfrute de días por exceso de jornada o vacaciones en la Policía Local:</u>*

El disfrute de días por exceso de jornada o vacaciones se realizará tras la adecuada cobertura de los servicios y para ello el disfrute de días libres estará condicionado al disfrute de forma simultánea como máximo al 50 % de la plantilla en cualquier época del año.
En el cálculo del 50% no se tendrá en cuenta los trabajadores de baja por IT una vez superados los 30 días, de baja por accidente laboral, licencia, reducción de jornada, excedencia y/o cualquier otra situación administrativa que no sea la de trabajador en activo. Es decir, el 50% de los trabajadores que se encuentren en situación de trabajador activo en el momento de la solicitud.

6. *Acuerdo sindical sobre la realización del solape y compensación horaria en la Policía Local (27/01/2016)*

El solape se realizará de la siguiente manera:

- Por parte de los grupos operativos, el solape se realizará mediante el fichaje uniformado tanto a la entrada como a la salida del turno de trabajo.

- Por parte de la Unidad Operativa Especial el solape se realizará mediante el fichaje uniformado a la salida, cuando ésta coincida con la salida de los grupos operativos. Siendo de lunes a viernes la semana de tarde, el domingo la semana de mañanas y de lunes a jueves y domingo en la semana de noches.

La compensación horaria por la realización del solape tendrá estas características:

- El solape generará 7 días (59,5 horas) de trabajo por cada grupo operativo y 2 días (17 horas) por cada grupo de la UOE. Los integrantes de la Unidad de Barrio al incorporarse los 3 meses de verano a los grupos operativos generarán 2 días (17 horas). Estos días serán considerados independientes a cualquier otro concepto ya existente.
- a UOE podrá disfrutar estos días de lunes a viernes siguiendo los mismo criterios que con los grupo operativos. Dos agentes por semestre y grupo y sólo un agente por turno bajo este concepto.
- Los grupos operativos podrá disfrutar preferentemente estos días en un bloque de 7 días consecutivos, consensuando la disposición de estos días entre los agentes del grupo y su jefe de servicio para posteriormente ser presentados ante la jefatura de policía.
- En grupos operativos de 18 agentes se repartirán en 3 bloques, dependiendo bloque del turno que coincida el fin de semana (6 mañana, 6 tardes y 6 noches, rotatorios anualmente). Y estos a su vez se podrán disfrutar en dos periodos siendo el 1° semestre del año para los agentes cuyo periodo vacacional sea agosto y el 2° semestre del año para los que tengan el periodo vacacional en julio.
- El 1° semestre incluirá febrero, marzo, abril, mayo y medio mes de junio y el 2° semestre incluirá desde mediados de septiembre, octubre, noviembre, diciembre y enero (salvo periodo navideño).
- Al tener un solo agente asignada su semana de disfrute por el solape no existirá ningún problema para que esta semana quede garantizadas.
- Una vez consensuado el disfrute de los días generados por el solape, estos se podrán cambiar libremente entre agentes, al no afectar al desarrollo del servicio, siendo necesario para ello comunicarlo con una semana de antelación.
- Así mismo se podrá modificar el bloque de 7 días consecutivos comunicándolo un mes antes de la fecha prevista, por el disfrute de los 7 días de manera fraccionada, disfrutándolos siempre en el semestre adjudicado, no tiendo prioridad estos sobre el disfrute de los 7 días en bloque.
- Con el fin de poder conciliar la vida familiar y laboral, y atendiendo a las diferentes situaciones que se producen en la plantilla, se permitirá partir el disfrute de los 7 días en periodos mínimos de 4 horas, siempre que el disfrute de las horas se realice de lunes a viernes.
- El agente que se encuentre en situación de I.T. durante el periodo asignado, disfrutará los días en el primer mes siguiente a su incorporación, según disponibilidad de su grupo de trabajo (bien en grupo o en día sueltos). Preferentemente en los periodos asignados a cada semestre.
- Los días se disfrutarán del 1 de febrero al 31 de enero del año siguiente perdiendo los días pendientes no disfrutados.

7. El servicio municipal de limpieza suprimirá el periodo de descanso de 30 minutos diarios, pasando a considerarse éstos a todos los efectos como de trabajo efectivo y computándose como al resto del personal del Ayuntamiento. Así mismo, este criterio será de aplicación al servicio de conserjes de edificios municipales.

8. El servicio municipal de bibliotecas suprimirá el periodo de descanso de 30 minutos diarios, pasando a considerarse éstos a todos los efectos como de trabajo efectivo y computándose como al resto del personal del Ayuntamiento.

9. El colectivo de bibliotecas durante los periodos de Semana Santa y Navidad el horario será en jornada continuada de 8:00 a 15:00 horas. El ajuste horario se realizará con descansos compensatorios **en días** completos, de acuerdo con las necesidades de los servicios.

10. El servicio del SAC trabajará en horario sólo de mañana en verano, Navidad y Semana Santa. Anualmente se negociará la representación sindical su calendario. Eventuales modificaciones del mismo se negociarán con la representación sindical.

Artículo 15.- Calendario laboral del personal docente del Conservatorio.

Al comienzo del año, cada centro establecerá el calendario laboral consensuado con los Representantes de los Trabajadores y teniendo en cuenta las fiestas laborales señaladas y las directrices del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco. En todo caso, deberá respetar el calendario escolar aprobado por el Consejo de Dirección del centro y constará de 187 días laborables, de los que 175 días serán lectivos, interpretados de acuerdo con la resolución pertinente del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco; dicho calendario laboral estará comprendido entre los períodos que van del 1 de Enero al 30 de Junio y desde el 1 de Septiembre al 31 de Diciembre.

Artículo 16.- Trabajo efectivo

1. Se entiende que el tiempo necesario para recoger, ordenar o guardar las ropas, materiales y demás útiles de trabajo es tiempo de trabajo efectivo.

1. Dentro del concepto de trabajo efectivo se entenderán comprendidos en la jornada ordinaria de trabajo los tiempos horarios empleados como pausas reglamentadas, desplazamientos, y otras interrupciones derivadas de normas de seguridad y salud o de la propia organización del trabajo.

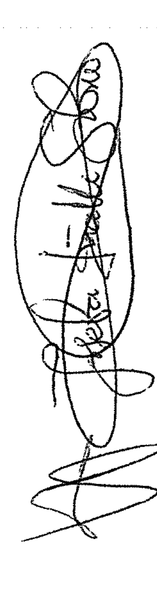
2. Cuando la jornada continuada resulta superior a 12 horas, se dispondrá de una pausa de una hora para comidas.

4. En el colectivo de la policía local quedará suprimido el periodo de descanso diario de 30 minutos, pasando a considerarse a todos los efectos como jornada de trabajo igual que el resto de colectivos del Ayuntamiento.

5 .Con carácter general y sin perjuicio de otros acuerdos el personal municipal dispondrá de una pausa de 30 minutos diarios de descanso.

6. Con carácter general y sin perjuicio de otros acuerdos el personal municipal de Brigadas, Limpieza y Policía Municipal dispondrá de una pausa de 15 minutos para el cambio de ropa y aseo que con carácter general será al finalizar la jornada laboral.

7. -Los agentes pertenecientes a la Unidad de Motoristas de la Policía Local tendrán 25 minutos para el cambio de ropa debido a peculiaridad de tener que dejar la ropa en dos vestuarios diferentes (vestuario de ropa húmeda en el garaje y vestuario ordinario en la segunda planta).



Artículo 17.- Tolerancia de entrada al trabajo y calendario flexible.

1. Con carácter general, salvo que se produzcan perjuicios en la prestación del servicio, y cualquiera que sea la distribución de la jornada ordinaria o normal de trabajo, se establecerá en beneficio del personal de la Institución un margen de tolerancia de media hora en la entrada al trabajo, recuperándose a la salida del mismo el tiempo de tardanza en la llegada dentro de dicho margen.

2. Podrá también establecerse, previo acuerdo con la representación sindical, una organización de determinados servicios con mayor flexibilidad horaria siempre que no menoscabe la calidad del servicio y que sean posibles los correspondientes instrumentos de gestión y control.

3. El margen de tolerancia no será de aplicación para aquellas actividades en las que sea necesario realizar el trabajo en equipos o en régimen de turnos.

4. Si lo permiten las necesidades del trabajo, en algún servicio, establecimiento, centro, oficina, sección o dependencia de la Institución, podrá establecerse un régimen de calendario flexible y excepcionalmente para el personal que realice su trabajo a la intemperie o que por razón del desempeño de sus funciones, haya de desplazarse con carácter habitual a diversos lugares de actuación, acomodando dicho horario en cada caso, a

las necesidades estacionales de las labores o a cualquier otra circunstancia que con carácter imperativo lo demande, en orden a una mayor efectividad del servicio.

5. Si la realización de las necesidades mínimas del servicio lo permiten, estableciéndose los turnos de trabajo correspondientes, tendrán especial consideración en la elaboración del calendario flexible las fechas de Navidad y Semana Santa.

6. Los empleados municipales podrán disfrutar de ocho días libres durante el año que, en su caso, será a cargo de la flexibilidad o bolsa horaria, ello sin perjuicio de lo previsto en el artículo 90.

7. El personal con hijos o hijas menores de 12 años dispondrá durante el curso escolar de flexibilidad en la entrada hasta las 9:30 horas ajustando el cumplimiento de la jornada laboral con los sistemas de flexibilidad o modalidades de ajustes horarios en vigor. En estos casos quienes se acojan a esta flexibilidad horaria podrán ajustar su jornada laboral más allá de las 15 horas 30 minutos hasta cumplimentar su jornada laboral.

Las dudas en su aplicación práctica se estudiarán a la Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento.

8. En aquellos servicios en los que no tengan establecida flexibilidad horaria, el disfrute de dichos días se realizará con cargo a la prolongación de la jornada establecida en los artículo 17.9 y 17.10 y 17.11 del presente acuerdo.

9. En las Brigadas municipales el ajuste horario en cómputo anual se realizará prolongando la entrada a los vestuarios al final de la jornada en 10 minutos. El resto de déficits horarios que se puedan generar se recuperarán en otras fechas, de acuerdo con las necesidades de los servicios.

10. En el Colectivo de limpieza el ajuste horario en cómputo anual se hará prolongando en 10 minutos diarios la jornada laboral y, en general en las mismas condiciones que las brigadas municipales.

11. En la Unidad de Motos de la Policía Municipal el ajuste horario en cómputo anual se hará prolongando la jornada en los minutos necesarios resultantes de la división del déficit horario entre los días de trabajo. El tiempo resultante se devolverá retrasando la subida a los vestuarios a la salida del turno o adelantando la llegada al Breafing a la entrada del turno. Esto es, en vez de tener 25 minutos para cambio de ropa tendrán 25 minutos menos el tiempo resultante de la operación anterior.

12. El personal de oficinas que disfrute de flexibilidad que no alcance las 1647 horas, deberá completar la jornada con cargo a los márgenes de flexibilidad que será: la entrada de 7:30 a 8:15 y la salida de 14:45 a 15:30 horas en invierno y de 13:45 a 14:30 en verano. (1 de junio a 30 de septiembre). Con carácter excepcional, el margen de flexibilidad en la entrada podrá ampliarse hasta los límites del horario de atención al público, en el caso de cuidado de ascendientes o descendientes.

13. En aquellos servicios en los que no pueda aplicarse la flexibilidad horaria, se establecerá un margen de tolerancia excepcional en el puesto de trabajo de 30 minutos mensuales, sin que pueda exceder de 5 minutos diarios, tanto a la entrada como a la salida.

14. La aplicación de este criterio al resto de servicios se llevará a cabo de conformidad con las normas, acuerdos y calendarios vigentes en la actualidad, facultando para su adaptación a la Alcaldía Presidencia previa negociación con la representación sindical.

Artículo 18.- Trabajo a turno

En aquellos servicios, establecimientos o dependencias de la Institución que, por la naturaleza de su actividad deban organizarse por turnos de trabajo, éstos se efectuarán mediante rotación salvo acuerdo contrario entre la plantilla afectada y siempre que el servicio quede cubierto.



Artículo 19.- Pausa entre cada jornada

Cualquiera que sea el régimen de organización del trabajo, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán, como mínimo, doce horas.

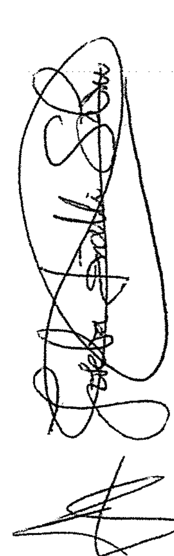
Artículo 20.- Trabajo en período nocturno

1. Se entenderá por trabajo en período nocturno el efectuado entre las diez de la noche (22 p.m.) y las seis de la mañana (6 a.m.) aunque si la mitad o más de la jornada se realizase en período nocturno se entenderá realizada toda ella en turno de noche.

2. Para la retribución de los trabajos en período nocturno se estará a lo dispuesto en el Título II sobre Régimen de retribuciones.

3. Durante el periodo nocturno que va del 24 al 25 de Diciembre y del 31 de diciembre al 1 de enero aquellos trabajadores que deban permanecer en sus puestos de trabajo tendrán una compensación económica de 76.- euros cada fiesta. Dicha cantidad será incrementada en el mismo porcentaje que de forma anual se incrementen las retribuciones brutas anuales de los trabajadores de este Ayuntamiento.

Capítulo II. DESCANSOS Y FIESTAS



Artículo 21.- Descanso semanal

El personal en activo, tendrá derecho a un período mínimo de descanso semanal de día y medio ininterrumpido que, normalmente, comprenderá la tarde del sábado y el completo del domingo, salvo en aquellas dependencias, actividades o servicios que deban organizarse por turnos de trabajo, en cuyos casos deberá regularse por el órgano competente de la Institución otro régimen de descanso laboral, teniendo en cuenta lo señalado en el artículo siguiente, mediante pacto negociado con los correspondientes órganos de representación sindical.

Artículo 22.- Descanso semanal para trabajos en domingos o festivos

1. El descanso correspondiente al personal funcionario que realice trabajos en domingo o día festivo, se trasladará a otro día de la semana anterior o posterior.

2. A estos efectos, se considerará domingo o festivo el tiempo que media entre las 22 horas del día de la víspera y las 22 horas del día festivo.

3. Para la retribución de los trabajos en período festivo se estará a lo dispuesto en el Título II sobre Régimen de retribuciones.

4. Cuando el trabajo en festivo no constituya hora extra podrá compensar esta percepción con media hora de libranza por hora trabajada o abonarse como gratificación de servicios extraordinarios por circunstancias esporádicas (festividad), salvo que se trate de un puesto de trabajo con un complemento específico asignado, en cuya determinación se hayan tenido en cuenta tales circunstancias.

Artículo 23.- Incidencia de descansos y fiestas

El disfrute de los descansos y fiestas a que aluden los antepuestos artículos de este capítulo, no altera en absoluto la situación de servicio activo pleno, ni el régimen de retribuciones del personal en activo.

Capítulo III. VACACIONES Y DÍAS DE PERMISO

Artículo 24.- Duración

1. El personal municipal que se halle en situación administrativa de servicio activo pleno, tendrá derecho a disfrutar durante cada año completo de servicio de una vacación retribuida de veintidós días laborables de duración contados de lunes a viernes, o de los días que en proporción les correspondan, si el tiempo de servicios efectivos fuera menor.

2. Para los que no alcancen el año de servicio activo pleno, la duración vacacional será proporcional al tiempo de servicio transcurrido desde la fecha de su ingreso o reingreso, computándose desde esa fecha hasta el 31 de diciembre, y redondeando el resultado en días por exceso.

Artículo 25.- Vacaciones del personal docente de Conservatorios.

1. El personal docente tendrá derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio en el correspondiente centro musical, de un período de vacaciones estivales de 60 días naturales ininterrumpidos, desde el 1 de julio hasta el 31 de agosto.

2. A su vez, el personal docente tendrá derecho en Semana Santa y Navidad a igual período vacacional que el fijado en el calendario escolar para los alumnos del centro.

3. El mes de agosto o la parte del mismo que coincida con la licencia por gestación, alumbramiento y lactancia, se añadirá inmediatamente a dicha licencia; el resto de las vacaciones quedarán absorbidas.

Artículo 26.- Vacaciones del personal no docente de Conservatorios.

1. El personal no docente tendrá derecho, entre el 15 de julio y el 31 de agosto, a un período mínimo de vacaciones de 35 días naturales ininterrumpidos.

2. Así mismo, disfrutará de 11 días naturales con motivo de la Semana Santa y un mínimo de 9 días naturales con motivo de la Navidad, en ambos casos de forma ininterrumpida.

Artículo 27.- Supuesto excepcional de compensación vacacional

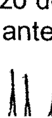
1. Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico ni en todo ni en parte, salvo cuando en el transcurso del año, se produzca la extinción de la relación de empleo del personal funcionario (excepción hecha en el supuesto de jubilación), o sea declarado éste en la situación de excedencia o de suspensión de funciones y aún no haya disfrutado o completado en su total disfrute el período vacacional.

2. En los supuestos excepcionales a que se refiere el apartado anterior de este artículo, el funcionariado tendrá derecho a que se le abone la parte proporcional de vacaciones que le queden por disfrutar según el número de meses y días trabajados en lo que lleva de año calculándose éste por doceavas partes y computándose como mes completo cualquier fracción del mismo.

3. En caso de que la causa de la extinción de la relación de empleo del funcionario o de la funcionaria sea su fallecimiento, la gratificación prevista en el apartado 2 se satisfará a sus derechohabientes.

Artículo 28.- Liquidación de las vacaciones

La liquidación de las vacaciones podrá efectuarse para todo el personal de la Institución antes del comienzo del disfrute de las mismas y ser anticipada su retribución total, siempre que se soliciten con un mes de antelación a la fecha de inicio de las mismas.





Artículo 29.- Fraccionamiento

Las vacaciones se podrán disfrutar en un máximo de dos períodos de al menos 6 días laborables consecutivos cada uno, salvo que el período solicitado de tiempo coincida con una semana natural que tenga algún día festivo intercalado, en cuyo caso podrá ser de 4 ó 5 días, y sin perjuicio de la reserva de 5 días laborables que cada empleado podrá disfrutar consecutiva o separadamente.

Artículo 30.- Período de disfrute vacacional

1. Los empleados/as públicos tendrán derecho a disfrutar de las vacaciones entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, ambos inclusive, de cada año, ello salvo petición escrita manifestada en sentido contrario y subordinado a las necesidades del servicio.
2. Asimismo, tendrán especial consideración las fechas de Navidad en las que por motivos familiares, se podrán disfrutar las vacaciones, siempre que lo permita la realización de las necesidades mínimas del servicio.
3. Las fechas de vacaciones de aquellos colectivos que tengan calendario especial, se regularán dentro del mismo, previa negociación con los representantes de los trabajadores.
4. En el caso de que por necesidades del servicio sea preciso que un trabajador disfrute de las vacaciones total o parcialmente dentro del período comprendido entre el 1 de octubre y el 31 de mayo, éste tendrá derecho a una prórroga vacacional retribuida de seis días laborables o a la parte alícuota de los días disfrutados en el indicado período, considerándose a estos efectos el sábado como día laborable.
5. El comienzo y terminación de las vacaciones obrarán dentro del año natural a que éstas correspondan.
6. Podrán disfrutarse días de vacaciones y/o días de libre disposición del ajuste horario hasta el 31 de enero del siguiente año.
7. La aplicación de este criterio al resto de servicios se llevará a cabo de conformidad con las normas, acuerdos y calendarios vigentes en la actualidad, facultando para su adaptación a la Alcaldía Presidencia previa negociación con la representación sindical.

Artículo 31.- Disfrute simultáneo

Por motivos organizativos, de eficacia y de adaptación a la menor actividad de un período, se podrá simultanear el disfrute de una parte del período vacacional del personal funcionario de un mismo servicio o equipo de trabajo, siempre que quede salvaguardada la atención de los servicios y no se ocasionen acumulaciones innecesarias de trabajos, siempre que esté negociado con la representación del personal municipal

Artículo 32.- Plan de vacaciones

En todo caso el calendario o plan de vacaciones se fijará en la Institución respectiva tras negociación con la representación sindical correspondiente de modo que todos los empleados públicos puedan conocer las fechas que le correspondan al menos con dos meses de antelación a la fecha del inicio de aquellas.

Artículo 33.- Supuestos especiales

1. El período de disfrute de vacaciones pendientes podrán ser aplazados por incapacidad temporal sobrevenida con anterioridad a su disfrute, dando al personal el derecho a solicitar un nuevo periodo cuando esté de nuevo en alta. De igual manera el periodo vacacional se verá interrumpido una vez

comenzado por mediación de circunstancias extraordinarias como enfermedad o accidente. En ambos casos, conservará la persona interesada el derecho a completar su disfrute una vez transcurridas dichas circunstancias, aun habiendo expirado ya el año natural a que tal periodo corresponda.

2. En caso de que la Institución por necesidades del servicio, modificase la fecha de disfrute de las vacaciones con menos de un mes de antelación, el personal tendrá derecho a que se le abonen los gastos que por tal motivo se le hubieran irrogado, previa presentación de documentos justificativos de los mismos.

3. Los descansos, fiestas, licencias y permisos disfrutados durante el año por el funcionariado, no privarán a éste del derecho a las vacaciones anuales, ni podrán reducir el número de días que para el disfrute de las mismas corresponden, salvo los casos de permiso por asuntos propios y sanción disciplinaria, en cuyo caso, se aplicará la reducción proporcional que corresponda.

Capítulo IV. OTRAS CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 34.- Horas realizadas fuera de la jornada habitual

1. En la búsqueda de unas condiciones de empleo de calidad en el sector público, las Organizaciones Sindicales y la Institución coinciden en la necesidad de organizar la prestación de los servicios municipales de tal modo que se reduzcan al máximo las horas realizadas fuera de la jornada habitual.

2. En este sentido se suprimen totalmente las horas realizadas fuera de la jornada normal con carácter habitual.

3. Se reducirán al mínimo imprescindible las horas que se deban realizar fuera de la jornada habitual excepto aquellas destinadas a prevenir o reparar siniestros u otros daños que ocasionen perjuicios graves a la comunidad.

4. Con carácter preceptivo y con anterioridad a su realización, excepto en aquellos casos de extraordinaria urgencia o de fuerza mayor, el Jefe de Departamento elaborará un informe propuesta en el que deberá motivar la necesidad de la realización, la previsión de los servicios a realizar y el tiempo a emplear.

5. Si en la plantilla existieran más trabajadores de los necesarios y con la cualificación adecuada para realizar las tareas extraordinarias, tendrán prioridad para realizarlas los que fueran voluntarios.

6. Trimestralmente la Institución hará público un informe detallando el número de horas extraordinarias realizadas al amparo de los apartados 3 y 4 de este artículo y las medidas adoptadas para reducirlas en el futuro.

7. Los informes elaborados por la Institución serán remitidos a la Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento y a la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación establecida en el marco del Protocolo de Relaciones Laborales para las Instituciones Locales de Euskadi.

8. La comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento debatirá y negociará la información suministrada y atenderá las indicaciones y recomendaciones que, en su caso, emita la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación.

9. Las horas realizadas fuera de la jornada habitual se compensarán en tiempo de descanso, salvo que por necesidades del servicio no fuese posible; en este último supuesto se aplicará lo previsto en el título segundo de este Acuerdo.

10. Para la compensación en tiempo de libranza se seguirán los siguientes criterios:

a. Cada hora realizada fuera de la jornada laboral establecida dará derecho con carácter general, a un descanso compensatorio de hora y tres cuartos, si es laborable.

b. Y de dos horas en caso de que sea festiva o nocturna.

11. Las fechas para hacer efectivos los descansos compensatorios a los que el empleado público tenga derecho como consecuencia de la realización de dichas horas, serán elegidas por éste, de acuerdo con su jefe inmediato, dentro del trimestre natural en el que se realicen, pudiendo acumularse a fiestas o domingo, e inclusive a las vacaciones, cuando le correspondiera disfrutarlas en el trimestre.

12. Los descansos compensatorios establecidos en este artículo serán considerados, a todos los efectos, como tiempo de trabajo efectivo.

13. En todo caso, el número de horas que cada empleado puede realizar fuera de la jornada habitual no superará el límite de 60 horas anuales si realiza la jornada normal, o la parte proporcional que le corresponda si realiza una jornada inferior.

Artículo 35.- Licencias

El personal funcionario, previa comunicación y posterior justificación, tendrá derecho a licencia por las causas siguientes:

a) Por enfermedad o accidente.
b) Por maternidad y lactancia.
c) Por el acogimiento o adopción de hijos.
d) Por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar.
e) Por paternidad.
f) Por matrimonio o constitución de pareja de hecho propio o de parientes.
g) Por deberes inexcusables de carácter público ó personal.
h) Por realización de funciones sindicales, formación sindical o representación del personal.
i) Por traslado o mudanza del domicilio habitual.
j) Para concurrir a exámenes finales en centros oficiales.
k) Por cuidado de menores o disminuidos físicos o psíquicos.
l) Por acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico.
m) Por asuntos particulares.



Artículo 36.- Permisos

Podrán concederse permisos por las siguientes causas:

a) Por realización de estudios o pruebas de promoción profesional interna.
b) Por asuntos propios.
c) Por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.

Artículo 37.- Parejas de hecho

Todas las menciones que en el presente acuerdo se hacen al cónyuge del empleado o empleada municipal, se entenderá como equiparable a la pareja de hecho y al compañero o compañera del empleado o de la empleada municipal, siempre que se acredite la convivencia mediante documento público oficial siendo éste la inscripción en registro de parejas de hecho.

Artículo 38.- Petición y concesión de Permisos y Licencias

1. Salvo casos excepcionales debidamente justificados, la petición de todas las licencias y permisos recogidas en el presente Capítulo deberán formularse mediante escrito con la antelación suficiente para que el órgano competente pueda resolver, sin perjuicio de la obligación del

beneficiario de justificar la licencia o permiso dentro del plazo máximo de cinco días desde el final de esa licencia o permiso.

2. Lo dispuesto en el párrafo anterior no afecta a los permisos para asistir a eventos colectivos de carácter sindical, para cuyo disfrute será suficiente dirigir escrito al Presidente de la Institución, con una antelación de 48 horas.

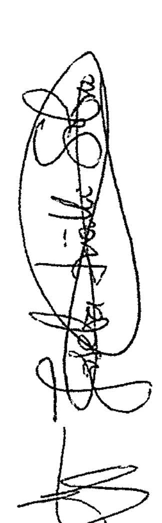
3. El disfrute de las licencias correspondientes a casos debidamente justificados constituye un derecho fundamental y absoluto para los empleados públicos, dado que comporta exigencias de carácter humano, social y sindical, que no pueden ser desatendidas, por lo que su concesión no es facultad discrecional sino obligación correlativa de la Institución.

4. En el sentido apuntado en el apartado anterior, la autoridad que tenga atribuida la competencia para conceder licencias, en ningún caso podrán denegar las peticiones debidamente justificadas que en tal sentido se les formulen con la debida antelación, ni demorar su resolución de tal forma que para cuando se concedan no resulten practicables o de utilidad para el solicitante, careciendo de relevancia al efecto la prevalente apreciación de necesidades del servicio.

5. Al contrario que en el supuesto de licencias la concesión de estos permisos estará subordinada a las necesidades del servicio y en todo caso deberá garantizarse que la dependencia donde se prestan los servicios asumirá sin daños a terceras personas o para la Institución las tareas del personal funcionario al cual se concede el permiso.

Artículo 39.- Incompatibilidad entre permisos y licencias

Salvo en el supuesto de compatibilidad entre la pausa para la lactancia y la reducción de la jornada para el cuidado de menores o minusválidos, en ningún otro caso podrá simultanearse el disfrute de más de una de las modalidades de licencias y permisos previstas en el presente Capítulo, y la concedida con posterioridad en el tiempo, anula a la que se viene disfrutando con anterioridad.



Artículo 40.- Reingreso al puesto de trabajo en licencias y permisos

Transcurrido el período de disfrute de licencias y permisos correspondientes, el personal ~~funcionario~~ deberá reintegrarse inmediatamente a su respectivo puesto de trabajo, y justificar con documentación fehaciente su ausencia, ello salvo en casos excepcionales debidamente justificados.

Artículo 41.- Asistencia y justificación de ausencias

1. El personal que no pueda asistir a su puesto de trabajo, lo notificará con la mayor antelación posible, sin perjuicio de la justificación posterior al hecho.

2. En caso de enfermedad, a partir del tercer día natural será obligatoria la existencia del parte de baja, que deberá presentarse en un plazo máximo de tres días, contados a partir del día siguiente al de su expedición por los servicios de atención médica competentes, así como semanalmente el "comunicado oficial de confirmación de incapacidad temporal".

3. El comunicado de alta médica será presentado durante el primer día hábil siguiente a su fecha de expedición, si éste fuera laborable; si no lo fuera, durante el primer día hábil.

4. Las horas de inasistencia al trabajo sin causa válida de licencia, o sin justificación posterior al hecho, deberán ser objeto de recuperación o de deducción proporcional de retribuciones, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria a que pudiera haber lugar.

Artículo 42.- Licencias por enfermedad o accidente

<u>1.- Enfermedad Común</u>

a. El personal, en los supuestos de enfermedad o accidente que les incapacite para el normal desarrollo de sus funciones, siempre y cuando este extremo venga avalado por informe facultativo y baja de los servicios de la asistencia sanitaria correspondiente tendrá derecho a licencia hasta el alta médica correspondiente así como durante el periodo de sustanciación del pertinente expediente de incapacidad permanente, pudiendo la institución hacer uso, con carácter previo, de todos los medios legales de garantía con el fin de proceder al reintegro de las cantidades anticipadas.

b. Dichas licencias podrán ser controladas por la institución en la forma que se estime oportuna.

c) En caso de IT derivada de contingencias comunes, las empleadas y los empleados públicos percibirán una compensación económica en los términos siguientes:

1. Durante los tres primeros días percibirán un complemento retributivo hasta alcanzar el 50% de las retribuciones que hubieran percibido en el mes anterior al de causarse la IT

2. Desde el día cuarto al vigésimo, ambos inclusive, percibirán un complemento retributivo a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social, hasta alcanzar el 75% de las retribuciones que hubieran percibido en el mes anterior al de causarse la IT.

3. Desde el día vigésimo primero hasta el nonagésimo, ambos inclusive, percibirán un complemento retributivo hasta alcanzar el 100% de las retribuciones que hubieran percibido en el mes anterior al de causarse la IT

4. No obstante en los siguientes supuestos excepcionales, debidamente justificados, las empleadas y los empleados públicos percibirán un complemento retributivo hasta alcanzar el 100% de las retribuciones que hubieran percibido en el mes anterior al de causarse la IT.

a) Hospitalización (sea hospitalaria o domiciliaria).
b) Intervención quirúrgica, ya sea hospitalaria o realizada en consultorio médico.
c) Enfermedad grave de las contempladas en el anexo I de enfermedades graves del RDL 1148/2011.
d) Procesos de Incapacidad Total producidos en el embarazo.
e) Maternidad, y/o situación de riesgo durante el periodo de lactancia.
f) Enfermedades contagiosas o con especial incidencia en una administración concreta y/o aquellas asociadas a puestos que por su actividad, puedan repercutir en los usuarios.
g) Enfermedades crónicas que impliquen periodos de baja sucesivos.
h) Incapacidad temporal derivada de accidentes no laborales.
i) Enfermedades que conlleven pruebas diagnósticas de tipo intensivo
j) Enfermedades que puedan acarrear recaídas si no son bien curadas.
k) Procesos de incapacidad temporal que precisen tratamiento médico y/o rehabilitador
l) Enfermedades que supongan un menoscabo en el desarrollo de las tareas del puesto de trabajo, o que incidan en el trabajo diario de la Institución.
m) Cuando para el personal con discapacidad reconocida del 33% o superior se acredite que el proceso de IT es consecuencia directa de dicha discapacidad.
n) Cuando por razones de salvaguarda de la intimidad no se aporte documentación relativa a la contingencia, a partir de la fecha de la primera baja por (IT) incapacidad temporal, las cuatro primeras bajas por IT no incluidas en los anteriores supuestos, que se produzcan, que se produzcan en el periodo de un año.

5. Durante el periodo de Incapacidad Temporal el personal recibirá una compensación económica hasta completar el 100% de sus retribuciones hasta un máximo de 6 meses, transcurridos los cuales percibirá el 80% garantizando la institución estas retribuciones hasta la incorporación al servicio activo y mientras el personal se encuentre en situación de IT, con independencia de que se realice el pago directo por el INSS o no. Excepcionalmente se percibirá el 100% de las retribuciones durante todo el periodo de incapacidad temporal en los casos de tratamientos o procesos oncológicos o cardiovasculares graves.

6. Al objeto de analizar la evolución del absentismo en el Ayuntamiento de Barakaldo, así como la adopción de criterios para la medición del mismo y la articulación de medidas para su reducción en el seno del Comité de seguridad y salud se creará un grupo de trabajo paritario integrado por

representantes de las Organizaciones Sindicales con presencia en los órganos de representación Junta de Personal y Comité de Empresa, y la representación del Ayuntamiento.

A las reuniones de dicho grupo asistirán en calidad de técnicos los representantes del Servicio de Prevención que se consideren necesarios.

7.- Para hacer efectiva la compensación económica estipulada en el apartado anterior el funcionario deberá cumplir los siguientes requisitos.

1.- Que se complemente por el propio trabajador / trabajadora o persona en la cual delegue en los términos previstos en la normativa vigente, todos los tramites establecidos para el reconocimiento oficial de la baja y se sigan los requerimientos y procedimientos al respecto establecidos en el presente Acuerdo.

2.- Que se atiendan las recomendaciones facultativas y se facilite cualquier revisión medica que los servicios médicos de la institución estimen conveniente realizar.

3.- Que en ningún caso el o la empleada público se dedique a una actividad retribuida o no incompatible con la causa de le enfermedad o accidente que motivó la baja con independencia de la responsabilidad disciplinaria que le corresponda.

4.- Que en ningún caso el empleado o empleada público prolongue voluntaria o injustificadamente el estado de enfermedad o accidente con independencia de la responsabilidad disciplinaria que le corresponda.

4bis).- Se concederá a solicitud del empleado y previo informe medico favorable una reducción de jornada con la duración que se determine en función de los procesos de recuperación siempre que las necesidades de servicio así lo permitan.
Regirán las mismas condiciones económicas que para las medidas de creación progresiva de actividades.

8.- Para el abono de las retribuciones a que hace referencia el apartado anterior se tendrán en cuenta las percepciones devengadas de estar en alta computándose todos los conceptos retributivos previstos en el art. 67 del Título Segundo.

A estos efectos se considerará que una segunda baja por enfermedad es la misma baja que la primera si las dos tienen motivos idénticos y no ha mediado entre ellas al menos un mes natural de trabajo efectivo, no computándose el periodo vacacional dentro del mes natural de trabajo efectivo.

9.- El incumplimiento de alguna de las condiciones establecidas en este artículo dejará sin efecto la compensación económica complementaria desde el primer día en que se produzca el incumplimiento y durante toda la duración posterior del proceso, pasando a percibir el o la trabajadora las retribuciones establecidas en el Régimen General de la Seguridad Social.

2.- <u>Enfermedad profesional o accidente laboral.</u>

La Entidad proporcionará en todos los casos, los oportunos auxilios económicos complementarios hasta completar las citadas retribuciones en el 100%. Para el abono de las retribuciones a que hacer referencia el apartado anterior se estará a lo establecido para el caso de baja por enfermedad común o accidente no laboral, incrementándose dichas cuantías con el importe promedio de las gratificaciones percibidas por servicios realizados fuera de la jornada ordinaria durante el año anterior a la baja. A estos efectos, las gratificaciones por servicios extraordinarias realizados el año anterior a la baja se dividirán por 12.

En el marco de una política activa de empleo las bajas por incapacidad laboral serán cubiertas mediante la contratación de personal cuando la duración de la baja se prevea superior a un mes, o anteriormente cuando las necesidades del servicio lo requieran, y mediante solicitud razonada del responsable de Área o Servicio"

Las ausencias al trabajo por enfermedad o accidente debidamente justificados, que no den lugar a una situación de incapacidad temporal y por un periodo igual o inferior a tres días, no producirán descuento alguno en las retribuciones del personal municipal.

Artículo 43.- Licencia por paternidad.

1.- Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo o una hija se concederán los siguientes permisos, a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción:

-Para los acontecidos en el año 2018 y siguientes-5 semanas y los previsibles incrementos de días que marque la Ley.

2.- Cuando el nacimiento diera lugar a complicaciones en el cuadro clínico de la madre o del hijo, o cuando se produzca a más de 150 Km. del lugar de residencia habitual, la licencia a que se refiere el apartado anterior será ampliable con dos días hábiles de permiso para posibilitar los desplazamientos.

La licencia por paternidad será de 5 semanas, ampliable en caso de parto múltiple en 5 días más por cada hija/hijo.

Artículo 44.-Licencia por fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar.

1. Se concederá una licencia de 6 días hábiles en caso de fallecimiento del cónyuge e hijos, de 4 días hábiles en caso de fallecimiento de padres, hermanos, abuelos y nietos.

2. Se concederá una licencia de 6 días hábiles en caso de accidente, enfermedad grave u hospitalización, incluida la modalidad de hospitalización domiciliaria, justificada del cónyuge e hijos y 4 días hábiles para padres, abuelos, nietos y hermanos. En el caso de intervención quirúrgica de hijo sin hospitalización, siempre que requiera reposo domiciliario justificado,_se concederán 6 días hábiles.

3. En todos los supuestos de adopción y/o acogimiento, serán equiparados en los derechos reconocidos en este artículo, en el caso de niñas y niños acogidas/os temporalmente, durante el periodo de tiempo que dure dicho acogimiento.

4. En caso de fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar dentro del primer grado de afinidad (yerno, nuera y suegros), se concederán permisos de 4 días hábiles.

5. En caso de fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar dentro del segundo grado de afinidad (cuñados, abuelos políticos ...), se concederán permisos de 2 días hábiles. En ambos casos de dispondrá de la misma licencia en el supuesto del grado más lejano si mediara convivencia y dependencia debidamente acreditada.

6. Cuando el suceso se produzca a más de 150 km. del domicilio habitual del trabajador o trabajadora , podrá ampliarse la licencia a que se refieren los apartados anteriores hasta dos días hábiles más.

7. A los efectos anteriores, se entenderá por enfermedad grave, la así considerada por los correspondientes servicios médicos.

8 A la hora de acogerse a la licencia por fallecimiento de familiares, el día del hecho causante será el que da inicio al cómputo del plazo de 15 días naturales en los que se podrán disfrutar los días de licencia correspondientes. Los días de esta licencia podrán cogerse de manera consecutiva o fraccionada, sin que medien más de 15 días naturales entre la fecha de fallecimiento y el último día de licencia.

9 Siempre que se produzca cualquiera de los casos que se recogen en el artículo 47 (accidente, enfermedad grave u hospitalización de un familiar) da derecho a la licencia correspondiente y en el caso de enfermedad grave justificada de parientes se tendrá derecho a una 2ª licencia después de 30 días si

permanece ingresado en el hospital o un médico justifica dicha enfermedad grave aunque el paciente esté en casa.

10. Para las intervenciones quirúrgicas sin hospitalización de familiares hasta segundo grado tanto de afinidad como de consanguinidad tendrá derecho a una licencia por el día de la intervención.

11. Cuando un familiar de primer grado esté ingresado o atendido en urgencias, desde la hora de alta se dispondrá de 8h 30m para incorporarse al puesto de trabajo. De manera análoga cuando un empleado/a esté ingresado y sea atendido en urgencias desde la hora de alta dispondrá de 8h 30m para incorporarse al puesto de trabajo si no causa IT o reposo.

12. Los días de licencia serán consecutivos o alternos y se podrán disfrutar desde la fecha del hecho causante y hasta el último día de uso de la licencia no podrán transcurrir más de 15 días naturales.

13. Si en cualquiera de los supuestos, se produjese ingreso hospitalario del familiar, se podrán disfrutar los días de la licencia que corresponda, incluso hasta su agotamiento, mientras dure el ingreso. Si a la fecha de alta hospitalaria, no se hubiese disfrutado ninguno o quedasen por disfrutar días de la licencia correspondiente, el o la trabajadora municipal dispondrá desde la fecha de alta hasta que se agote del plazo mencionado en el punto 8 de este artículo para usar de manera continuada o fraccionada los días de licencia que le resten o a los que tenga derecho.

Artículo 45.- Licencia por matrimonio o constitución de pareja de hecho

1. Por razón de matrimonio propio, o inscripción en registro público de parejas de hecho, el personal funcionario tendrá derecho a una licencia de veinte días naturales de duración, pudiendo ser inmediatamente anteriores o posteriores a su celebración, incluyendo dicha fecha; pudiendo también hacerlo sin solución de continuidad con las vacaciones.
2. En el supuesto de pareja de hecho, será necesario justificar la licencia mediante certificado de inscripción en registro público de parejas de hecho expedido.
3. Los beneficiarios de esta licencia no tendrán derecho a otra por esta misma causa en el plazo de 4 años.
4. Cuando el matrimonio lo contraigan padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, hijos, nietos o abuelos del empleado/a público, tendrá derecho a una licencia de un día natural en la fecha de su celebración que se ampliará a 3 días naturales si la celebración se efectuase a más de 150 Km del lugar de residencia habitual del empleado, sea anterior y/o posterior al día de la celebración.

Artículo 46.- Licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal.

1. Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y /o personal, el personal funcionario tendrá derecho a licencia durante el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando tal cumplimiento no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo. Esta licencia es extensible al cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público que afecten a las y los menores de edad sobre los que el personal municipal tenga reconocida la patria potestad o situación asimilada. Actuará de igual manera en todos los supuestos de adopción y/o acogimiento temporal de menores a cargo de las y los empleados públicos.
2. A los efectos de este Artículo se considerarán deberes inexcusables de carácter público y personal los siguientes:

   a) Las gestiones a realizar en organismos públicos oficiales, consulado o embajada de país extranjero, citaciones de juzgados y dependencias policiales, notarios, otorgamiento de voluntades anticipadas, donación de médula y sangre.

   b) Asistencia a las reuniones de los Órganos de Gobierno y Comisiones dependientes de los mismos de que formen parte en su calidad de cargo electo como Concejal, Diputado, Juntero o Parlamentario.

c) Las reuniones con el profesorado de los centros de enseñanza a los que acudan los hijos/as del personal hasta la finalización del bachillerato con un límite de tres reuniones por hijo/a y curso.

3. Cuando el cumplimiento de deberes referidos en la letra b) del párrafo anterior, suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de 3 meses, podrá pasar la persona afectada a la situación administrativa de excedencia forzosa si así lo solicita. En el caso de que la persona afectada, por cumplimiento de los deberes o desempeño de los cargos referidos, perciba indemnizaciones o dietas se descontará el importe de las mismas, de las retribuciones a que tuviera derecho en la Entidad respectiva.

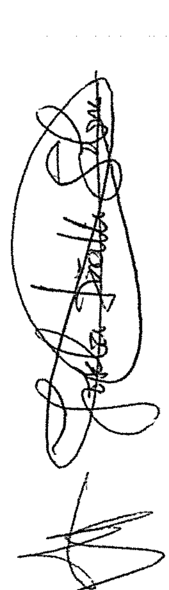
4. En los supuestos de trabajo a turnos la licencia por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y/o personal, dicha licencia se podrá extender a la noche previa al deber inexcusable

Artículo 47.- Licencia por ejercicio de funciones de representación sindical, de formación o del personal.

Se concederán licencias para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal, en los términos que se determinan en el Título Sexto de este Acuerdo.

Artículo 48.- Licencia por maternidad y lactancia

1. Las empleadas públicas embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.



2. La empleada pública por lactancia de un hijo o una hija menor de doce meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

3. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y final de la jornada, o en una hora bien al inicio o al final de la jornada con la misma finalidad.

4. El derecho a la pausa o reducción en la jornada laboral para el caso de lactancia artificial, podrá ser ejercido indistintamente por el padre o la madre previa solicitud y justificación por parte de éste, que deberá acreditar la condición de trabajadora de la madre y su renuncia o imposibilidad para disfrutar de la licencia.

5. La empleada municipal podrá optar por hacer uso de la licencia a que se refiere el párrafo anterior, o bien acumular las horas de lactancia computándose día a día, según el calendario de la empleada, bien inmediatamente después de la baja maternal y en su totalidad, o bien comenzar disfrutando de la hora diaria y acumular, desde una fecha determinada, todas las horas que resten por disfrutar, siendo el mínimo de horas que pueden acumularse las correspondientes a un mes.

6. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de 2 horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

7. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de esta licencia corresponderá al empleado público dentro de su jornada ordinaria, el empleado público deberá preavisar a la institución con 15 días de antelación la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 49.- Licencia por Maternidad y Paternidad en caso de parto

1. En el supuesto de parto, las funcionarias tendrán derecho a una licencia de 126 días naturales, ampliables en el caso de parto múltiple a 150 días. La licencia se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto; en caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de la licencia. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

   En el supuesto de discapacidad del hijo, la licencia a la que se refiere este apartado, tendrá una duración adicional de dos semanas.

   Los permisos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los funcionarios y si lo permiten las necesidades del servicio.

2. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

3. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de los días previstos en los apartados anteriores o de los que correspondan en caso de parto múltiple.

4. En el caso de baja maternal sobrevenida con anterioridad al comienzo de las vacaciones, las funcionarias tienen derecho al disfrute de las mismas a partir del día siguiente a la reincorporación al puesto de trabajo.

   4.bis. Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan. Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.

5. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, la licencia, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre a partir de la fecha del alta hospitalaria del niño o niña. Se excluyen de dicho cómputo las primeras 6 semanas posteriores al parto.

6. La licencia por gestación y parto deberá solicitarse por escrito, y deberá estar acompañada del certificado médico oficial en el que se testimonie a juicio del facultativo el hecho de que la funcionaria se halla en el período antes del parto, expresando en dicha instancia si desea acumular el tiempo no disfrutado antes del mismo. Posteriormente deberá acreditarse también mediante certificado médico oficial o presentación del libro de familia, la fecha en que tuvo lugar el alumbramiento.

7. Licencia por riesgo en el embarazo: en este supuesto la Institución complementará hasta el 100% las retribuciones de la trabajadora.

8. Durante el disfrute del permiso por parto se podrá participar en los cursos de formación que convoque la institución.

9. En los supuestos de trabajo a turnos la licencia por paternidad se podrá extender a la noche previa al parto.

Artículo 50.- Licencia por Maternidad y Paternidad en caso de adopción o acogimiento

1. En los supuestos de adopción o acogimiento legal, tanto preadoptivo como permanente o simple de conformidad con la legislación aplicable, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año y con independencia de la edad que tenga el menor, la licencia tendrá una duración que se equipara a la de maternidad, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo, contadas a la elección del funcionario o funcionaria, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Cuando el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

   En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, el permiso a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas.

   Los permisos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los funcionarios y si lo permiten las necesidades del servicio.

   En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el funcionario tendrá derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

2. En el caso de que el padre y la madre trabajen, la licencia se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarla de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos; en los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de los días previstos en el apartado anterior.

3. En el supuesto de adopción en el extranjero, si resultara inexcusable el desplazamiento personal y así se acreditara suficientemente, el período de licencia por adopción incluirá el tiempo necesario para ello; la licencia en ese período, estará condicionada a la adopción efectiva y, en caso contrario, ese tiempo disfrutado será a cargo y cuenta del empleado.

4. Durante el disfrute del permiso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la institución.

5. En los supuestos de trabajo a turnos esta licencia de se podrá extender a la noche previa a la adopción o acogimiento.

Artículo 51.- Licencia por cuidado de menores o personas con diversidad funcional.

El personal funcionario que por guarda legal tenga a su custodia a una persona menor de edad o personas con diversidad funcional que no desarrolle actividad retribuida alguna, tendrá derecho a la reducción en un tercio o en la mitad de la jornada laboral, al principio o al final de la jornada, a elección del empleado público, con la reducción proporcional de todas sus retribuciones, incluida la antigüedad. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con diversidad funcional que no desarrolle actividad retribuida alguna esta reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario podrá ser, entre, al menos 1/8 y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

La concesión por guarda legal será incompatible con el desarrollo de cualquier actividad remunerada, durante el horario objeto de reducción.

Salvo circunstancias excepcionales debidamente justificadas esta licencia se concederá por períodos de doce meses; en el supuesto de que las circunstancias que motivaron la concesión de la licencia sufrieran modificaciones sustantivas, el empleado público podrá modificar la reducción de jornada o preavisar a la institución con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

En casos debidamente justificados, por incapacidad física o psíquica del cónyuge, padre o madre, o familiar en 2º grado de consanguinidad o afinidad, que dependan o convivan con el funcionario o funcionaria, podrá concederse la reducción de jornada en las condiciones señaladas en los anteriores apartados.

La reducción de jornada contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual del empleado público; no obstante si dos o más empleados de la misma institución generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la institución podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la organización.

La excedencia por el cuidado de hijos/hijas menores se puede disfrutar hasta el día antes de que el/la menor cumpla 3 años.

Artículo 52.- Enfermedad muy grave de familiar en primer grado

Excepcionalmente, el empleado público que precise atender el cuidado de cónyuge o un familiar en primer grado, tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave por el plazo máximo de 40 días los cuales podrán ser cogidos de manera consecutiva o fraccionada. El diagnóstico de enfermedad muy grave deberá ser certificado con informe médico. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando, en todo caso, el plazo de 40 días.

En el caso de que dicha licencia sea para cuidado de cónyuge, hija/o o padre/madre, afectado por cáncer u otra enfermedad muy grave que requiera reiteradas hospitalizaciones o tratamientos continuados en centros hospitalarios y que requiera acompañamiento y/o cuidados directos y continuos, esta licencia tendrá un tope de 2 meses, los cuales podrán ser cogidos de modo continuo o fraccionado. El diagnóstico de la enfermedad muy grave deberá ser certificado por informe médico. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando, en todo caso, el plazo de 2 meses.

Articulo 53.- Licencia para concurrir a procesos selectivos y exámenes finales en Centros Oficiales no directamente relacionados con la función pública o plaza desempeñada.

Para la realización de estudios que se refieren a materias no directamente relacionadas con la función o plaza desempeñada, los empleados públicos tendrán derecho a la licencia necesaria de 1 día para concurrir a todos los exámenes académicos cuatrimestrales y globales de centros oficiales debidamente justificados, el cual se ampliará en 2 días más del cómputo global si los exámenes se realizasen a más de 150 km. del lugar de residencia de la persona examinada.

Para los exámenes de acreditación de perfiles lingüísticos de cualquier idioma, el personal dispondrá de una licencia de un día el día del examen.

En el supuesto de los exámenes oficiales de oposiciones a la administración, el personal tendrá derecho a una licencia el día del examen.

Si el o la trabajadora se encontrase en turno de noche la licencia podrá ser disfrutada el día anterior al examen.

Artículo 54.- Licencia por traslado o mudanza de domicilio habitual

Con motivo de efectuarse el traslado o la mudanza del domicilio habitual el personal funcionario tendrá derecho a una licencia de dos días hábiles de duración. Estos días podrán disfrutarse, de manera consecutiva o separada, en el intervalo de los quince días antes y quince días después de la fecha del cambio en el padrón de habitantes donde figure la nueva residencia. También podrá operar como referencia la fecha de la realización de la mudanza, en cuyo caso dichos días podrán ser disfrutados, de manera consecutiva o separada, en el intervalo entre una semana antes y una semana después de la fecha de la mudanza, la cual se acreditará mediante la factura de la empresa que la realice.

Artículo 55.- Licencia para acudir a consultas tratamientos y exploraciones de tipo Médico

1. El personal funcionario tiene derecho a licencia para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo y siempre que las asistencias están debidamente justificadas, y que los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera del horario de trabajo.

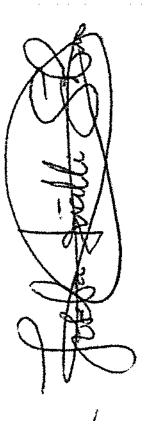
2. En los supuestos de trabajo en el turno de noche se permitirá la salida del servicio 8h 30m antes de la hora de la consulta .

3. Los empleados/as públicos/as tendrán derecho a 55 horas anuales para acompañamiento de cónyuge **y** familiares en primer grado y en segundo grado en línea recta, solo hermanos/as, a médicos, cuidado hospitalario, y domiciliario debidamente justificadas, siempre que estas se produzcan dentro de la jornada laboral del empleado/a público. No se podrá hacer uso de este derecho en jornadas completas, salvo causa justificada.

4. Este derecho será extensivo para acompañamientos de la misma naturaleza a niñas/os acogidas/os temporalmente al cargo de los/as empleados/as municipales.

Artículo 56.- Días de licencia por asuntos particulares.

1. Se establece una licencia por asuntos particulares de una duración de seis días deducibles del cómputo horario anual, o su equivalente en horas.
2. El personal podrá fraccionar las jornadas de asuntos particulares en tramos horarios para atender asuntos personales y familiares.
3. El disfrute deberá de ser solicitado con una antelación mínima de 5 días con respecto a la fecha de inicio del mismo, debiendo de ser autorizado por el responsable del Departamento correspondiente, a efectos de garantizar la correcta prestación del servicio.



Artículo 57.- Permiso por realización de estudios o pruebas selectivas.

1. Para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional referidos a materias directamente relacionadas con la función o puesto que desempeñan, podrán concederse permisos a los funcionarios que sean admitidos a la realización de los mismos en centros de formación.
2. El período de duración de este permiso, no podrá exceder del equivalente a un curso académico.
3. Este permiso conllevará el derecho de indemnización por razón del servicio de acuerdo con lo establecido en el Título II de este Acuerdo.
4. Queda exceptuada la asistencia a cursillos de euskera regulada en el Título Séptimo del presente Acuerdo.

Artículo 58. Permiso no retribuido por asuntos propios

1. Se podrán conceder permisos no retribuidos por asuntos propios, sin derecho a retribución alguna.
2. La duración de este permiso será por períodos mínimos de 7 días naturales consecutivos y la duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años.
3. Podrá concederse dicho permiso, para la participación de los empleados públicos en cursos selectivos o períodos de prácticas encaminados al acceso a escalas de la propia Administración o de otras distintas. Este permiso se otorgará por el período de duración del curso y prácticas, y no dará lugar a retribución alguna.

4.- Podrá concederse, previa negociación sindical, al personal mayor de 60 años un permiso sin sueldo por el tiempo que reste hasta la edad de jubilación forzosa, siempre que el normal funcionamiento del Servicio asi lo permita. Esta medida supone el no devengo del salario, pero continuando con la cotización a los sistemas de previsión social (Seguridad Social)

Artículo 59.-Permiso por asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical

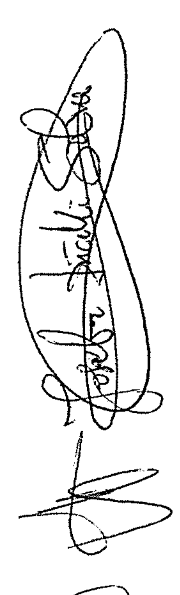
1. Podrán concederse permisos a los empleados públicos por un período total fraccionable de 15 días naturales al año, para la asistencia a congresos cursos, cursillos, seminarios, simposiums, encuentros, certámenes, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas y demás eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial, asociativo o sindical.

2. Si las asistencias tratasen materias de interés para la Institución el empleado público asistente tendrá derecho al abono de la pertinente indemnización por dietas, gastos de viaje, de estancia, y de Inscripción u otros y vendrá obligado a evacuar a la mayor brevedad posible, un detallado informe relativo a las experiencias adquiridas y a las posibilidades de aplicación práctica de las mismas en interés del servicio público.

3. El permiso concedido por interés exclusivo del empleado público no causará derecho al abono de indemnización alguna, por ningún concepto ni tan siquiera por dietas, gastos de viaje, de estancia o de inscripción, que correrán a cargo de la persona interesada.

Artículo 60.- Disfrute de un año de permiso con retribución parcial "Año sabático"

1. Dicho permiso se crea para conseguir dos objetivos diferentes, promover las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral y el fomento y del reparto del empleo.



2. El permiso con retribución parcial abarca un plazo de cinco años consecutivos, de los cuales los cuatro primeros se trabaja a jornada completa y el quinto año se libra. Durante dichos cinco años de disfrute del permiso, el personal municipal percibirá el OCHENTA POR CIENTO (80%) de las retribuciones junto con la parte proporcional de la cotización a la Seguridad Social. El Ayuntamiento de Barakaldo abonará las cotización al 100% correspondientes al año sabático del/la trabajador/a.

3. En el caso de que fallezca el trabajador sin haber disfrutado de las retribuciones cotizadas, el Ayuntamiento estará obligado al pago de las mismas a las personas herederas.

4. En caso de suspensión del permiso, por diversas causas, abandono del puesto, despido, u otras, se Liquidará lo correspondiente a las cantidades generadas durante el periodo de minoración de su retribución, abonándose las mismas al Titular.

5. Tienen derecho a solicitar el permiso con retribución parcial todo/as los empleados que cumplan los siguientes requisitos.

   a) Encontrarse en situación de servicio activo y prestando servicio efectivo.
   b) No estar incurso/a en la tramitación de un expediente disciplinario por falta grave o muy grave, o cumpliendo sanción con motivo del mismo.
   c) No estar incurso/a en la tramitación de un expediente de incapacidad.

   d) No estar a falta de menos de cinco años para acogerse a la jubilación voluntaria sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición correspondiente.

6. El personal municipal que se acoja al permiso con retribución parcial permanecerán durante su disfrute en situación de servicio activo, se les reservará la plaza y destino definitivo, y ese tiempo les será computable a efectos de antigüedad y derechos pasivos. Así mismo el disfrute de éste es incompatible con la realización de cualquier tipo de actividad remunerada durante los cinco años.

7. Excepcionalmente y con el fin de que el permiso con retribución parcial no sea discriminatorio para el personal municipal que les falte menos de cinco años para alcanzar la edad mínima de

jubilación voluntaria se establecerán las siguientes medidas:

a) Cuando al trabajador/a le queden dos años para su jubilación percibirá el 50% de las retribuciones el primer año y el segundo sabático.
b) Cuando al trabajador/a le queden tres años para su jubilación percibirá el 67% de las retribuciones los dos primeros años y el tercero sabático.
c) Cuando al trabajador/a le queden cuatro años para su jubilación percibirá el 75% de las retribuciones los tres primeros años y el cuarto sabático.

8. Con cualquiera de las modalidades se debe de garantizar la generación de empleo, asegurando los nombramientos y contrataciones correspondientes a los periodos de ausencia de dicho permiso si ello así fuera solicitado por las Areas correspondientes.

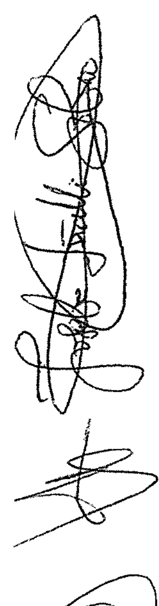
9. Se creará un reglamento que regule los supuestos en los que el trabajador pueda renunciar a dicho permiso ya concedido y los supuestos en los que el Ayuntamiento pueda revocar dicho permiso.

TÍTULO SEGUNDO. DEL RÉGIMEN DE RETRIBUCIONES

Capítulo I. RÉGIMEN GENERAL

Artículo 61.- Retribuciones. Ámbito de aplicación

1. El personal sólo será remunerado de acuerdo con la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, según la aplicación de los conceptos retributivos, y en las cuantías que resulten de la aplicación del presente Acuerdo.



2. En su virtud, el personal no podrá participar en la distribución de fondos de ninguna clase, ni percibir remuneraciones distintas a las comprendidas en este Acuerdo, ni incluso, por confección de proyectos o presupuestos, dirección o inspección de obras, asesorías, auditorías, consultorios, emisiones de dictámenes e informes.

3. La infracción de lo dispuesto en los párrafos anteriores de este artículo, será causa de responsabilidad personal tanto para el ordenador del pago, como para los que tengan la misión de informar sobre la posible irregularidad de la concesión.

4. El personal que desempeñe puestos de trabajo con jornada a tiempo parcial o que esté autorizado a realizar una jornada inferior en cómputo horario a la fijada como ordinaria recibirá una retribución proporcional a la misma.

5. La adecuación de las retribuciones individuales al contenido del presente Acuerdo se realizará conforme a lo que se preceptúa en este Título.

Artículo 62.- Ordenación del pago

La ordenación del pago de las retribuciones del personal tendrá preferencia sobre cualquier otro que deba realizarse, y se regulará mediante las resoluciones oportunas el procedimiento sustitutorio para el percibo por los interesados de las cantidades que indebidamente hayan dejado de satisfacérseles.

Artículo 63.- Publicidad

Las retribuciones que perciba cada empleado público serán de público conocimiento, de acuerdo con el artículo 80 de la Ley de la Función Pública Vasca, respetando, en todo caso, la normativa vigente en materia de protección de datos personales.

Artículo 64.- Conceptos Retributivos.

Los conceptos retributivos que puede percibir el personal de la Institución son los siguientes:

Básicas y Complementarias:

c) El sueldo.
d) Antigüedad.
e) El complemento de destino.
f) El complemento específico.
g) Las pagas extraordinarias.
h) El complemento de productividad.
i) Las gratificaciones por servicios extraordinarios.

Artículo 65.- El Sueldo .

1. El concepto, regulación y estructura del sueldo será el determinado en la normativa de la Función Pública Vasca y el presente acuerdo.

2. La cuantía del sueldo de los trabajadores-as del grupo A no podrá exceder en más de 3 veces a la fijada para los del grupo E.

. 3. Los trabajadores-as estarán agrupados, según el nivel de titulación exigido para su ingreso, en los siguientes grupos (de conformidad con lo determinado en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público):

Grupo A: Dividido en dos Subgrupos, A1 y A2.
Para el acceso a los cuerpos o escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que al ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.
La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.
Grupo B: Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del titulo de Técnico Superior.
Grupo C: Dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida par el ingreso.
C!: Título de Bachiller o Técnico.
C2: Título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

De conformidad con la Disposición transitoria tercera del citado Texto Refundido, transitoriamente los Grupos de clasificación existentes se integrarán en los Grupos de clasificación profesional de funcionarios en el artículo 76 del texto refundido, de acuerdo con las siguientes equivalencia:

Grupo A: Subgrupo A1
Grupo B: Subgrupo A2
Grupo C: Subgrupo C1
Grupo D: Subgrupo C2
Grupo E: Agrupaciones Profesionales a los que hace referencia la disposición adicional sexta del citado RDL 5/2015.

Artículo 66.- Antigüedad

1. El concepto, regulación, estructura y cuantía de la antigüedad será el determinado en la normativa de la Función Pública Vasca y en el presente Acuerdo.

2. Para el perfeccionamiento y liquidación de trienios por cada tres años de servicios, se computará el tiempo correspondiente a la totalidad de los servicios efectivos indistintamente prestados en cualesquiera Administraciones Públicas, tanto en calidad de funcionario de carrera como interino, de contratado en régimen de derecho administrativo o laboral.

Los trienios se devengarán y harán efectivos con el valor actual correspondiente al Grupo al que el empleado público pertenezca en el momento de su perfeccionamiento.

3.- En relación al complemento retributivo a los funcionarios interinos y trabajadores contratados en régimen laboral temporal será de aplicación los artículos correspondientes al TREBEP

AÑO 2018

	ANTIGÜEDAD					COMPLEMENTO ANTIGÜEDAD				
Grupo/Subgrupo EBEP	*Enero-Junio*	*Julio-Diciembre*	*Extra Junio*	*Extra Diciembre*	*TOTAL ANUAL*	*Enero-Junio*	*Julio-Diciembre*	*Extra Junio*	*Extra Diciembre*	*TOTAL ANUAL*
A1	44,18	44,29	27,26	27,33	585,41	15,82	15,86	15,82	15,86	221,76
A2	36,02	36,11	26,26	26,33	485,37	13,25	13,28	13,25	13,28	185,71
C1	27,26	27,33	23,54	23,60	374,68	17,28	17,31	17,28	17,31	242,13
C2	18,55	18,60	18,37	18,42	259,69	18,12	18,16	18,12	18,16	253,96
E (Ley 30/1984) y Agrupaciones Profesional (EBEP)	13,96	14,00	13,96	14,00	195,72	18,09	18,13	18,09	18,13	253,54

Artículo 67.- El Complemento de Destino

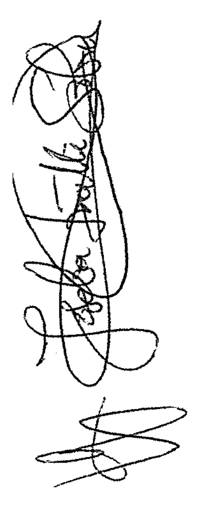
1. El concepto, regulación, estructura y cuantía del complemento de destino será el determinado en la normativa de la Función Pública Vasca y en el presente Acuerdo.

2. El Complemento de Destino es el correspondiente al nivel del puesto que se desempeñe, cuya cuantía se fijará anualmente en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma.

3. La institución fijará para los distintos puestos de trabajo el nivel de Complemento de Destino que le corresponda a cada uno de ellos.

4. Los puestos de trabajo se clasificarán en 30 niveles cuyos mínimos y máximos quedan fijados, de acuerdo con el Real Decreto 364/1995 de 10 de marzo conforme a la siguiente escala:

GRUPO /SUBGRUPO TREBEP	NIVEL MINIMO	NIVEL MAXIMO
A1	20	30
A2	16	26
B	-	-
C1	11	22
C2	9	18
AAPP	7	14



Artículo 68.- El Complemento Específico

1. El concepto, regulación, estructura y cuantía del complemento específico será el determinado en la normativa de la Función Pública Vasca y en el presente acuerdo.

2. El complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.

3. En ningún caso podrá asignarse más de un complemento específico a cada puesto de trabajo, aunque al fijarlo podrán tomarse en consideración conjuntamente dos o más de las condiciones particulares mencionadas en el apartado anterior que puedan concurrir en un puesto de trabajo; en este sentido se establecen los siguientes tramos del Complemento Específico:



a) Complemento Específico Tramo General.

b) Complemento Específico Tramo Dedicación Especial.

Artículo 69.- El Complemento Específico Tramo General

1. El Complemento Específico Tramo General retribuye las características esenciales de los puestos de trabajo en relación a su especial dificultad técnica, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad inherentes al puesto de trabajo cuando afecten al mismo de forma habitual, continuada y no esporádica.

2. Asimismo se considerará penosidad la obligación de prestar servicios en jornadas festivas o nocturnas, de conformidad con el requisito de habitualidad indicado en el punto anterior.

Artículo 70.- El Complemento Específico Tramo Dedicación Especial

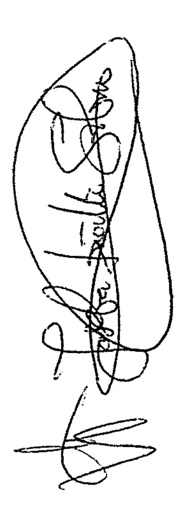
1. El Complemento Específico Tramo Dedicación Especial retribuye las condiciones particulares de determinados puestos de trabajo con relación a sus especiales requerimientos en cuanto a la exigencia de realizar una jornada superior a la habitual, dedicaciones especiales, disponibilidad e incompatibilidad; en este sentido se establecen las siguientes modalidades del Complemento Específico Tramo Dedicación Especial:

    a) Modalidad Jornada Ampliada.

    b) Modalidad Disponibilidad Absoluta.

    c) Modalidad Jornada Ampliada con Disponibilidad Absoluta.

2. Con carácter previo a su aprobación, se procederá a su negociación con la Representación Sindical.



Artículo 71.- Modalidad Jornada Ampliada

1. La modalidad Jornada Ampliada retribuye la realización de 93 horas anuales más de trabajo efectivo, pudiéndose realizar en régimen de jornada partida, en régimen de turnos, pudiendo incluir el trabajar los sábados y festivos si la Institución así lo determina en la Relación de Puestos de Trabajo, previa negociación con la representación de los trabajadores, con criterio restrictivo y de singularidad.

2. Los puestos de trabajo con Jornada Ampliada percibirán por este concepto un máximo del 10% de la cantidad resultante de la suma de Sueldo, Complemento de Destino y Complemento Específico Tramo General.

Artículo 72.- Modalidad Disponibilidad Absoluta

1. La modalidad Disponibilidad Absoluta supone:

a) La prohibición de ejercer cualquier otra actividad lucrativa, tanto pública como privada.

b) La absoluta disponibilidad del ocupante de un puesto de trabajo a ejercer las funciones propias del puesto fuera de su jornada habitual de trabajo en horario flexible teniendo la obligación de acudir a su puesto de trabajo en cualquier momento cuando por necesidades del servicio o urgencia sean requeridos para hacerlo, incluyendo la realización de desplazamientos, así como otros requerimientos de naturaleza análoga.

c) La percepción de este tramo elimina todo derecho a la compensación económica o en tiempo

de descanso por realización de servicios extraordinarios fuera de la jornada habitual.

d) Si por razones del servicio no fuera necesaria la realización de esta dedicación, no tendrá efectos económicos negativos.

e) La facultad de la Institución de modificar el calendario y el horario de trabajo del puesto con preaviso mínimo imprescindible en función de las necesidades del servicio.

2. Los puestos de trabajo con el requerimiento de Disponibilidad Absoluta percibirán por este concepto un máximo del 20% de la cantidad resultante de la suma de Sueldo, Complemento de Destino y Complemento Específico Tramo General.

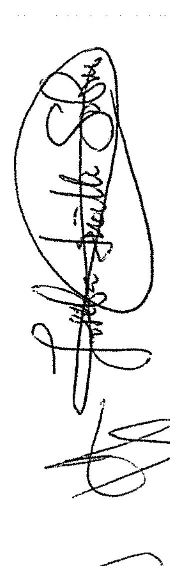
Artículo 73.- Modalidad Jornada Ampliada con Disponibilidad Absoluta

1. La modalidad Jornada Ampliada con Disponibilidad Absoluta retribuye conjuntamente los conceptos anteriormente reseñados, jornada ampliada y disponibilidad absoluta, con todos sus requerimientos e implicaciones.

2. Los puestos de trabajo con el requerimiento de Jornada Ampliada con Disponibilidad Absoluta percibirán por este concepto un máximo del 25% de la cantidad resultante de la suma de Sueldo, Complemento de Destino y Complemento Específico Tramo General.

Artículo 74.- Cumplimiento de requisitos

El incumplimiento de la prohibición de ejercer cualquier otra actividad lucrativa, en los casos de percepción del complemento específico modalidad Disponibilidad Absoluta o Jornada Ampliada con Disponibilidad Absoluta, dará lugar a la correspondiente responsabilidad disciplinaria por falta grave, así como a la suspensión automática en el percibo del complemento, a cuyo efecto deberá someterse a comprobación periódica, al menos anual, la observancia de las condiciones establecidas en el devengo de esta retribución complementaria.



Artículo 75.- Las Pagas Extraordinarias

1. El concepto, regulación, estructura e importes de las pagas extraordinarias se determina en la normativa correspondiente.

2. La percepción en nómina de las pagas extraordinarias tendrá en cuenta lo establecido en el artículo 87 de este Acuerdo.

Artículo 76.- Complemento de Productividad

El concepto, regulación y estructura y cuantía del complemento de Productividad se determina en la normativa aplicable de la función pública vasca. en este sentido el complemento de productividad es el destinado a retribuir el especial rendimiento , la actividad extraordinaria y el interes o iniciativa con que el / la empleada/o publico/a desempeña su puesto de trabajo de acuerdo con los criterios generales que reglamentariamente se establezcan.

Su cuantía se determinara globalmente dentro de cada programa de gasto correspondiendo al órgano competente la concreción individual de las cuantías y de los trabajadores y las trabajadoras que merezcan su percepción, previo informe, y de acuerdo con los criterios que se establezcan en la negociación con la representación sindical.

Artículo 77.- Las Gratificaciones por Servicios Extraordinarios

Las gratificaciones por servicios extraordinarios, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, deberán responder a una de las dos siguientes modalidades:

a) Compensación de los servicios extraordinarios y no habituales, por contingencias del servicio público, realizados fuera de la jornada habitual de trabajo, no compensadas en tiempo de descanso.

b) Compensación por el significativo agravamiento puntual y ocasional de la penosidad, la peligrosidad o toxicidad de las tareas a realizar por un puesto de trabajo, incluyendo el trabajo en nocturno y/o en festivo, siempre y cuando dichas circunstancias sean estrictamente ocasionales o esporádicas.

Artículo 78.- Gratificaciones por Servicios Extraordinarios fuera de la jornada habitual

1. La compensación por la realización de servicios extraordinarios se retribuirá de acuerdo con los siguientes criterios:

   a) Una hora extraordinaria efectuada en día laborable se incrementará respecto a la hora ordinaria en un 75%.

   b) Una hora extraordinaria realizada en horario nocturno o festivo se incrementará respecto a la hora ordinaria en un 100%.

2. No procederá su compensación o percepción en aquellos puestos de trabajo en los que para la determinación del complemento específico se incluyan las modalidades de Disponibilidad Absoluta o jornada ampliada con Disponibilidad Absoluta.

3. Las cantidades a devengar por servicios extraordinarios se abonarán en la nómina del mes siguiente a su realización.



Artículo 79.- Gratificaciones por Servicios Extraordinarios debidos a Circunstancias Esporádicas

1. Las gratificaciones por servicios extraordinarios debidos a circunstancias esporádicas existirán en las siguientes modalidades: penosidad, toxicidad y/o peligrosidad, nocturnidad y festividad.

a) Penosidad: Dará lugar a la percepción de gratificación por penosidad cuando se realicen actividades que, a pesar de la adopción de las medidas de protección exigibles, se mantengan niveles significativos de molestias por los ruidos, vibraciones, humos, gases, olores, nieblas o polvos en suspensión u otras sustancias que las acompañen en su ejercicio.

b) Toxicidad: Dará lugar a la percepción de gratificación por toxicidad cuando se realicen actividades que, a pesar de la adopción de las medidas de protección exigibles, exista el riesgo de exposición a productos que resulten perjudiciales para la salud humana.

c) Peligrosidad: Dará lugar a la percepción de gratificación por peligrosidad cuando se realicen actividades que, a pesar de la adopción de las medidas de protección exigibles, existan riesgos para la integridad física de las personas expuestas.

d) Nocturnidad: El horario nocturno es el realizado entre las 22 horas y las 6 horas, aunque si la mitad o más de la jornada se realizase en período nocturno, se entenderá realizada toda ella en turno de noche.

e) Festividad: El trabajo en festivo es el realizado desde las 22 horas del sábado o víspera de festivo hasta las 22 horas del domingo o festivo.

2. No procederá la percepción de servicios extraordinarios por estos conceptos en aquellos puestos de trabajo en que para la determinación del Complemento Específico Tramo General hubieran sido ponderadas dichas circunstancias por su habitualidad.

3. La percepción económica de dicho complemento no podrá tener carácter periódico ni unas cuantías fijas ni podrá originar derechos individuales en períodos sucesivos.



4. La realización de dichos trabajos requerirá con carácter preceptivo, salvo en situaciones excepcionales o casos urgentes e inaplazables, la autorización previa por escrito en la cual se motive razonadamente el reconocimiento de la asignación de dicho concepto en cada una de sus modalidades.

5. En ningún caso el horario total objeto de percepción de este complemento por parte de un trabajador o trabajadora de esta Institución podrá superar el límite del 10% de su jornada habitual conjunta o separadamente para los supuestos de penosidad, toxicidad y peligrosidad, y del 20% conjunta o separadamente para los supuestos de nocturnidad y festividad.

6. En relación a los siguientes apartados de este artículo, se entenderá por "hora ordinaria trabajada" el resultado del cálculo de la siguiente fórmula:

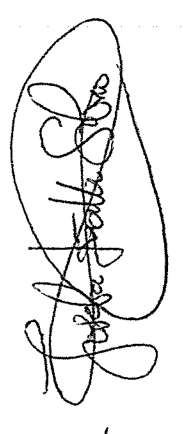
Sueldo + Complemento de Destino + Complemento Específico Tramo General
Jornada Anual Establecida

7. Las circunstancias esporádicas contempladas en el presente artículo se compensarán económicamente de acuerdo con los siguientes criterios:

a) El personal que realice trabajos en horario nocturno percibirá por cada hora trabajada en esta circunstancia, un incremento o compensación en tiempo igual a un 25% sobre la hora ordinaria trabajada.

b) El personal que realice trabajos en festivo, percibirá por cada hora trabajada en esta circunstancia, un incremento o compensación en tiempo igual a un 50% sobre la hora ordinaria trabajada.

c) El personal que realice trabajos penosos, tóxicos o peligrosos percibirá por cada hora trabajada en estas circunstancias, un incremento o compensación en tiempo igual a un porcentaje determinado dependiendo del número de circunstancias presentes. De este modo,



1) Si interviene una única circunstancia: El incremento consistirá en un 20% sobre la hora ordinaria trabajada.

2) Si intervienen dos circunstancias: El incremento consistirá en un 25% sobre la hora ordinaria trabajada.

3) Si intervienen tres circunstancias: El incremento consistirá en un 30% sobre la hora ordinaria trabajada.

d) El personal que realice trabajos penosos, tóxicos y/o peligrosos y además transcurrieran en horario nocturno, el porcentaje se incrementará de modo que:

1) Si interviene una única variable en horario nocturno: El incremento consistirá en un 30% sobre la hora ordinaria trabajada.

2) Si intervienen dos variables en horario nocturno: El incremento consistirá en un 35% sobre la hora ordinaria trabajada.

3) Si intervienen tres variables en horario nocturno: El incremento consistirá en un 40% sobre la hora ordinaria trabajada.

e) El personal que realice trabajos penosos, tóxicos y/o peligrosos, en horario nocturno y además en festivo, el porcentaje asimismo se incrementará de modo que:

1) Si interviene una única variable en horario festivo: El incremento consistirá en un 70% sobre la hora ordinaria trabajada.

2) Si intervienen dos variables en horario festivo: El incremento consistirá en un 75% sobre la hora ordinaria trabajada.

3) Si intervienen tres variables en horario festivo: El incremento consistirá en un 80% sobre la hora ordinaria trabajada.

4) Si intervienen cuatro variables en horario festivo: El incremento consistirá en un 85% sobre la hora ordinaria trabajada.

Artículo 80.- Indemnizaciones por razones de servicio

El personal tendrá derecho a ser indemnizado de los gastos realizados por razón del servicio, en las cuantías y condiciones que reglamentariamente el Gobierno Vasco determine.

Gastos de revisión Permiso de Conducir. Al personal municipal que, entre el desempeño habitual de sus funciones, se encuentre la conducción de vehículos, le serán reintegrados los gastos ocasionados por la revisión del Permiso de Conducir.

Asistencia a actos judiciales. Las cuantías a percibir por asistencia a actos judiciales se actualizarán igual al incremento general del convenio a partir de la fecha de su aprobación.

En relación a la asistencia de las y los agentes de la Policía Local de Barakaldo a actos judiciales, y dadas las peculiares cárácterísticas de trabajo (mañana, tarde, noche, solape y libre) se ha confeccionado el presente reglamento de las condiciones laborales para la asistencia a los referidos actos.
Como quiera que, en la actualidad , por parte de los Magistrados de los diferentes Juzgados que competen en las actuaciones policiales, se requiere la presencia de los agentes que han intervenido con ocasión del ejercicio de su cargo, independientemente de que ese ejercicio se haya realizado durante la jornada laboral o fuera de ella, tal y como obliga la Ley de Policia del Pais Vasco en su Art. 33, se generan las siguientes situaciones:

1. Funcionario/a Policial citado/a a comparecer, cuando por turno se encuentre de mañana.
2. Funcionario/a Policial citado/a a comparecer, cuando por turno se encuentre de tarde.
3. Funcionario/a Policial citado/a a comparecer, cuando por turno se encuentre de noche.
4. Funcionario/a Policial citado/a a comparecer, cuando por turno se encuentre de vacaciones.
5. Funcionario/a Policial citado/a a comparecer, cuando por turno se encuentre de libre (se entenderá por turno libre cuando el agente esté librando, esté en cualquiera de la licencias que recoge el presente Acuerdo, incluyendo las reducciones o excedencias. Se excluirá de este apartado las Incapacidades Temporales).
6. Funcionario/a Policial citado/a a comparecer, cuando por turno se encuentre de solape.

Estas diferentes situaciones obligan a determinar una serie de actuaciones, al objeto de solucionar las ausencias de los funcionarios/as policiales a los diferentes servicios propios de la Policía Local, que motivan estas situaciones policiales.

En el supuesto núm. 1 el funcionario policial llegada la hora comparecerá ante la autoridad judicial que le ha requerido. Si prolonga su jornada laboral, se considerará este tiempo de exceso en horas extraordinarias, compensándose según criterio del presente convenio.

En el segundo supuesto, el funcionario policial se personara a la requisitoria judicial incorporándose al servicio en el turno de tarde. En el caso de que el acto judicial finalizara a partir de las 12:00 horas, previo aviso al Jefe de Servicio correspondiente, el funcionario deberá incorporarse a su puesto de trabajo con un margen de dos horas a contar desde la finalización del acto judicial, sin detrimento de la nomina.
Como compensación, podrá optar por una gratificación económica o disfrutar de ocho (8) horas de compensación.

En el tercer supuesto, el funcionario policial que teniendo que acudir a un llamamiento judicial se encontrara en turno de noche, éste se ausentará del trabajo 8 horas antes del acto judicial, sin detrimento de nomina. Como compensación, podrá optar por una gratificación económica o disfrutar de ocho (8) horas de compensación.



En el cuarto supuesto, el funcionario policial que teniendo que acudir a un llamamiento judicial se encontrara en turno de vacaciones, dispondrá de dos días de descanso sin merma en sus retribuciones, que serán acoplados al inicio o finalización del periodo vacacional, o en otros periodos, según solicitud del interesado, cuando la operatividad del turno lo permita.

En el quinto supuesto, el funcionario policial que teniendo que acudir a un llamamiento judicial se encontrara en turno de libre, como compensación, podrá optar por una gratificación económica o disfrutar de ocho horas de compensación.

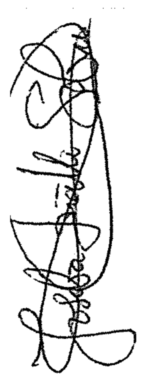
En el sexto supuesto, el funcionario policial que teniendo que acudir a un llamamiento judicial se encontrara en semana de solape, como compensación, podrá optar por una gratificación económica o disfrutar de 16 horas de compensación cuando se este disfrutando de la semana completa. En el caso de que dicha semana se disfrute en días alternos la compensación corresponderá a la de turno libre.

Es imprescindible para poder optar a las compensaciones expuestas se tengan que presentar los siguientes documentos:

- Solicitud del funcionario en la que se exponga que ha acudido a acto judicial fuera de servicio y tipo de compensación que desea (económica o en tiempo libre).
- Copia de citación judicial entregada al funcionario policial.
- Justificante policial de asistencia en el que conste la hora de comparecencia y finalización del acto.

La validez del presente acuerdo surtirá efectos desde el día de la aprobación del presente Acuerdo, manteniéndose su vigencia indefinidamente, salvo modificación de los objetivos o sistema de compensación establecida, en cuyo caso se negociara un nuevo acuerdo.

Es significativo el considerar que todo funcionario policial que acumule tiempo libre, deberá disfrutarlo en los 4 meses siguientes a la fecha de generar el referido tiempo.



Capítulo II. ADECUACIÓN AL SISTEMA RETRIBUTIVO CONTEMPLADO EN EL PRESENTE ACUERDO

Artículo 81.- Adecuación del Sistema retributivo

1. El sistema retributivo del personal de la Institución, una vez entrado en vigor el presente Acuerdo, será el determinado por la legislación vigente de función pública, de acuerdo con los parámetros estipulados en el presente Título.

2. La adaptación a la estructura retributiva prevista en el artículo 77 y siguientes de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, de aquellas Instituciones que aún no lo hayan hecho se realizará de acuerdo con los siguientes criterios:

a) A cada puesto de trabajo le corresponderá una retribución, en concepto de Sueldo, en función del grupo de clasificación al que pertenezca.

b) Cada puesto de trabajo de la Institución tendrá asignado un Nivel de Complemento de Destino; dicho nivel se establecerá previa negociación con los representantes de los trabajadores, con criterios de equidad y jerarquía, y con los siguientes parámetros orientativos

Puestos con nivel asignado anteriormente:

1) Como punto de referencia, si el puesto de trabajo tuviera asignado algún nivel especificado por cualquier concepto, se fijará este como nivel mínimo de Complemento de Destino, atendiendo en todo caso, los intervalos legalmente establecidos para cada grupo de clasificación.

2) En el caso que dicho nivel estuviese por encima del nivel máximo del intervalo, para cada grupo de clasificación, se establecerá como Complemento de Destino el nivel más alto del mismo

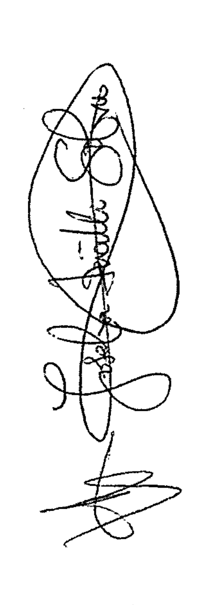
3) En el caso que dicho nivel estuviese por debajo del nivel inferior del intervalo, para cada grupo de clasificación, se establecerá como Complemento de Destino el nivel más bajo del mismo o se procederá a su asignación en función de los criterios estipulados para puestos sin nivel asignado.

Puestos sin nivel asignado:

En ausencia de nivel previo asignado, la determinación de los diferentes niveles de Complemento de Destino deberá seguir criterios de tipo organizativo, en los que el nivel de Complemento se establezca en consonancia con la estructura jerárquica y competencial de la Institución, correspondiendo a los puestos de trabajo con mayor responsabilidad, especialización, competencia o de mayor rango jerárquico un nivel más elevado de Complemento de Destino en relación al resto de puestos de la Institución.

c) En el caso de que existan dos puestos de trabajo de iguales contenidos y responsabilidades pero de distinta dedicación horaria, la diferencia retributiva entre uno y otro se asignará al Tramo Dedicación Especial del Complemento Específico, según las modalidades especificadas en el artículo 69 y siguientes de este Título; en caso de que se superaran los máximos previstos en el artículo 69 se consignará sólo el máximo, y el resto pasará al Complemento Específico Tramo General, en virtud del apartado f) siguiente.

d) En todos aquellos puestos de trabajo en que exista una dedicación especial de las características que se especifican en el artículo 69 y siguientes de este Título se deberán desglosar las retribuciones de tal modo que se produzca una diferenciación entre retribución por jornada normal de trabajo y retribución por dedicación especial, y esta última deberá seguir las modalidades especificadas en el artículo 69 y siguientes de este Título; en caso de que se superaran los máximos previstos en el artículo 69 se consignará sólo el máximo, y el resto pasará al Complemento Específico Tramo General, en virtud del apartado f) siguiente.



e) En todos aquellos puestos de trabajo en que exista un Complemento de Dedicación Especial las cantidades anuales de este complemento se trasladarán al Tramo Dedicación Especial del Complemento Específico, según las modalidades especificadas en el artículo 69 y siguientes de este Título; en caso de que se superaran los máximos previstos en dicho artículo se consignará sólo el máximo, y el resto pasará al Complemento Específico Tramo General, en virtud del apartado siguiente.

f) El importe correspondiente al Complemento Específico en su tramo general (CETG) se obtendrá, de acuerdo con la siguiente fórmula:

CETG: Retribución anual anterior – (Sueldo + CD +CE Tramo Dedicación Especial)

g) En relación a esta fórmula se entiende por retribución anual anterior aquella que viniese percibiendo el personal funcionario en relación al puesto de trabajo que ocupa, es decir, excluyendo los conceptos de antigüedad, gratificaciones por servicios extraordinarios y aquellos otros conceptos de carácter ocasional o personal no fijos ni periódicos.

3. En ningún caso la aplicación estricta del nuevo sistema retributivo supondrá ningún tipo de incremento de gasto público ni modificación del cómputo anual de las retribuciones totales de cada funcionario, con la salvedad del incremento anual previsto en el Artículo 92 de este Acuerdo, por lo que no es de aplicación preceptiva en ningún caso la realización de procesos de valoración de puestos de trabajo para esta adecuación.

Artículo 82.- El Complemento Personal y Transitorio

1. Si como consecuencia de la aplicación íntegra del sistema retributivo previsto en este Acuerdo, se produjera una minoración sobre las retribuciones que se vinieran percibiendo, el personal afectado tendrá derecho a un complemento personal y transitorio

por la diferencia, que se actualizará de acuerdo con las disposiciones legales que en cada momento se establezcan.

2. En relación a la aplicación del artículo 69 en reconocimiento de las cantidades percibidas en concepto de antigüedad por los empleados públicos de la Institución hasta la fecha, los cuales se devengarán durante la vigencia del presente Acuerdo, se reconoce su percepción mediante un Complemento Personal Transitorio - Antigüedad por la diferencia, de acuerdo con el Anexo II de este Acuerdo; dichos importes se actualizarán de acuerdo con lo establecido en el Capítulo V del Título II.

Capítulo III. GRADO PERSONAL

Artículo 83.- El grado personal

1. El grado se adquiere por la adscripción con carácter permanente a uno a más puestos de trabajo del nivel correspondiente durante dos años consecutivos o tres con interrupción, siempre y cuando se cumplan los requisitos contemplados en la legislación de la Función Pública Vasca.

2. El grado personal podrá adquirirse también mediante la superación de cursos específicos, cuyo acceso se fundamentará en criterios de mérito y capacidad, que se determinen por el Pleno de la Institución.

3. El disfrute de las retribuciones complementarias no creará derechos adquiridos a su mantenimiento en favor de los empleados públicos locales, salvo el nivel de complemento de destino que corresponda en atención al grado consolidado.

Capítulo IV. GESTIÓN DE NÓMINAS

Artículo 84.- Reestructuración de nóminas

En las nóminas del personal de la Institución, figurarán todos los conceptos retributivos según el esquema retributivo establecido.

Articulo 85.- Adscripción a otro puesto de trabajo

1. En los casos de adscripción provisional de un empleado público a un puesto de trabajo cuyas retribuciones sean superiores a los del propio, este percibirá las retribuciones complementarias asignadas al mismo.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, cuando la adscripción provisional traiga su causa del cese por supresión o remoción por alteración sobrevenida del contenido del puesto anteriormente ocupado y las retribuciones asignadas al nuevo puesto fueran inferiores a las del abandonado, el funcionario percibirá un complemento transitorio por la diferencia; dicho complemento se mantendrá hasta la resolución del primer concurso en que el interesado pueda participar.

3. Dichos trabajos serán desempeñados voluntariamente, sin perjuicio de que, si ello no fuera posible se produzca la asignación con carácter forzoso cuando concurran supuestos de urgente o inaplazable necesidad, previa audiencia del interesado o informe del órgano de representación del personal.

Artículo 86.- Domiciliación de nóminas

1. El personal de la Institución deberá domiciliar sus nóminas de haberes y el pago de sus retribuciones en cuentas o libretas de entidades bancarias o Cajas de Ahorro de su elección.

2. A los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, el personal habrá de remitir a la Institución un escrito en el que expresará con claridad la orden de domiciliación y el número de la cuenta corriente bancaria o libreta de Caja de Ahorros, a la que deberá ser transferida la nómina y el pago de las retribuciones y por los correspondientes servicios de intervención y depositaría de la Institución, se efectuarán a tal fin los trámites pertinentes.

Artículo 87.- División en pagas de las percepciones anuales

Los importes anuales destinados a retribuir el Complemento Específico en sus tramos general y dedicación especial se podrán prorratear por decisión del Gobierno municipal, previo acuerdo con la representación sindical, en 14 pagas de carácter mensual, devengándose por duplicado durante los meses de junio y diciembre.

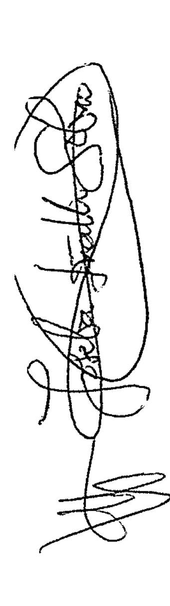
Artículo 88.- Devengo y liquidación

1. Las retribuciones se devengarán y harán efectivas por mensualidades completas y de acuerdo con la situación y derechos del funcionario o funcionaria referidos al primer día hábil del mes a que correspondan, salvo en los siguientes casos en que se liquidarán por días:

   a) En el mes en que se produzca el ingreso o reingreso al servicio activo, en el de incorporación por conclusión de licencias sin derecho a retribución, y en aquél en que se hubiera hecho efectiva la adscripción a un nuevo puesto de trabajo, siempre que existen diferencias retributivas entre éste y el anterior.

   b) En el mes en que se inicie el disfrute de licencias sin derecho a retribución, y en el que sea efectivo el pase a una situación administrativa distinta de la de servicio activo.

   c) En el mes que se cese en el servicio activo, salvo los supuestos de fallecimiento o jubilación de empleados públicos sujetos a regímenes de pensiones públicas que se devenguen por mensualidades completas, desde el primer día del mes siguiente al del nacimiento del derecho.



2. Cuando el tiempo de servicios prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatamente anteriores a los de junio o diciembre, el importe de aquella se reducirá proporcionalmente.

Capitulo V - INCREMENTOS RETRIBUTIVOS

Artículo 89.- Incrementos retributivos

1.- Las retribuciones del personal de la Institución se incrementarán durante la vigencia del presente Acuerdo para cada año en las cuantías que se establezcan en las normas presupuestarias de aplicación, partiendo de los incrementos que resulten como consecuencia de la aplicación de las leyes presupuestarias en vigor.

- Retribuciones 2018 – 2020

1. Las retribuciones del personal municipal de la Institución se incrementarán durante la vigencia del presente Acuerdo para cada año en las cuantías que se establezcan en las normas presupuestarias de aplicación.

AÑO 2018

Las retribuciones en el 2018 será de un 1,75% (1,50% fijo + 0,25% variable ligado al cumplimiento del objetivo de crecimiento del PIB en 2017 establecido en un 3,1%)

Asimismo el Ayuntamiento de Barakaldo destinará un 0,30% adicional de su masa salarial en fondos adicionales. El abono del importe resultante tendrá consideración de carácter lineal y

consolidable.

AÑO 2019

El incremento fijo será de un 2,25%.

El incremento variable se establece:

Para un crecimiento del PIB igual o superior al 2,5% será de un 0,25% adicional, lo que supone un 2,50% de incremento total.

Para un crecimiento inferior al crecimiento del PIB del 2,5% el incremento disminuirá proporcionalmente en función de la reducción del crecimiento que se haya producido sobre dicho 2,5%

De acuerdo con lo previsto en el apartado anterior relativo a fondos Adicionales se prevé asimismo que el Ayuntamiento de Barakaldo destinará un 0,25% de su masa salarial para fondos adicionales, siendo un 0,3 si se diera la situación de superavit. El abono del importe resultante tendrá consideración de carácter lineal y consolidable.

AÑO 2020

El incremento fijo será de un 2%.

El incremento variable será:

Para un crecimiento igual o superior al 2,5% será de un 1% adicional, lo que supone un 3% de incremento total.

Para un crecimiento inferior al crecimiento del PIB del 2,5% el incremento disminuirá proporcionalmente en función de la reducción del crecimiento que se haya producido sobre dicho 2,5%

Las retribuciones ligadas a los objetivos del PIB se abonarán con efectos de 1 de julio de cada ejercicio.

De acuerdo con lo previsto en el apartado anterior relativo a fondos Adicionales el Ayuntamiento de Barakaldo destinará un 0,3 de su masa salarial para fondos adicionales. El abono del importe resultante tendrá consideración de carácter lineal y consolidable.

Asimismo en el año 2020 se prevé la posibilidad de una subida adicional si se cumplen los objetivos en materia de estabilidad presupuestaria (déficit público) que establezca el Estado.

Artículo 90.- Actuaciones retributivas de carácter no general

1. La Institución, dentro de los procesos de mejora y modernización de sus estructuras organizativas, adoptarán las medidas pertinentes para analizar las adecuaciones retributivas, con carácter singular y excepcional, de los niveles mínimos existentes en su organización.

2.- Cuando se produzca la cobertura de puestos vacantes, la asignación de funciones o tareas o la ocupación de puestos de superior categoría implicara la equiparación total a las retribuciones de éste.

3.- Para su aplicación a cargo de los ejercicios 2018-2020 se establecen los siguientes conceptos:

La aplicación de los resultados del proceso de Valoración de Puestos de Trabajo que se está llevando a cabo y sus efectos retroactivos serán acordados con la representación sindical siendo la fecha de su aplicación desde el 1 enero 2017

4.- Se recoge el reconocimiento de la Corporación Municipal al poder adquisitivo perdido entre los años 2010 y 2017 y el compromiso de estudiar durante la vigencia de este acuerdo y los posteriores las posibilidades legales de recuperación.

TITULO TERCERO. MEJORAS ASISTENCIALES

Artículo 91.- Mejoras de atención personal y familiar

Con el fin de atender las necesidades sociales, personales y de salud laboral del personal y una adecuada prestación de los servicios municipales, el personal dispondrá de una bolsa horaria que podrá disfrutar, bien en jornadas completas o bien por horas, con los requisitos y condiciones vigentes en la actualidad. Dicha bolsa estará constituida por un porcentaje de la jornada anual en función de su edad. Será requisito necesario llevar prestando servicios en cualquier Administración al menos 10 años antes. La bolsa se distribuye de la siguiente forma:

35 años: 0.5%
40 años: 0,5%
45 años: 1%
50 años: 2%
55 años: 3%
60 años: 4%
65 años: 5%

La aplicación de la bolsa horaria prevista en este articulo será incompatible con lo dispuesto en el artículo correspondiente del TREBEP en el caso del personal que se acoja al mismo.

Artículo 92- Jubilación voluntaria por edad

1. Con el objetivo y en el marco de un programa de racionalización de recursos humanos, se establece para el personal funcionario de la Institución una prima de jubilación voluntaria por edad, en las cuantías que figuran en el artículo siguiente, siempre que:

   a) La petición de dicha jubilación se realice con al menos 1 meses de antelación a la fecha de cumplimiento de la edad prevista para la jubilación voluntaria por edad.

   b) Que se ejerza dicho derecho en el plazo de 1 mes a partir de conocerse la contestación del trámite previo que en su caso sea exigible.

2. En todo caso, los efectos económicos surtirán siempre sobre la fecha de cumplimiento de la edad de jubilación voluntaria por edad.

3. A los efectos de este Capítulo se entenderá que una mensualidad equivale a 1/14 de la retribución fija anual de la persona afectada.

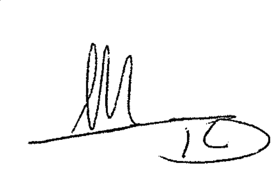
4. A los efectos de determinar el número de mensualidades, se considerará que al personal funcionario que no cumpla alguna de las condiciones indicadas en el apartado 1 les falta un año menos para su jubilación forzosa, a menos que a pesar del trámite previo que en su caso sea exigible pueda jubilarse en la fecha de cumplimiento de edad.

5. <u>Cesación progresiva de actividades.</u>

   El personal a quien le falten menos de 5 años para cumplir la edad de jubilación forzosa podrá solicitar la reducción de su jornada de trabajo hasta un 50%, con la siguiente reducción de retribuciones:

Reducción de la jornada a un medio:	60% de retribuciones.
Reducción de la jornada a dos tercios:	80% de retribuciones.

   Su concesión estará condicionada a las necesidades del servicio y se otorgará por periodos semestrales. Se renovará automáticamente por los mismos periodos hasta que tenga lugar la jubilación, salvo renuncia del interesado que deberá avisarse con un mes de antelación al vencimiento del periodo semestral correspondiente.



Será de aplicación el sistema especial de jubilación como medida del fomento de empleo previsto en el R.D. 1194/1985 de 17 de julio, respecto del personal laboral no cualificado, cualificado sin mando y sin responsabilidad orgánica.

Para ello el Ayuntamiento de Barakaldo se obliga a sustituir a los trabajadores que presenten la solicitud de jubilación a partir de los 64 años, simultáneamente a su cese efectivo en el trabajo, mediante la contratación a tiempo completo de un nuevo trabajador que se halle inscrito en la correspondiente Oficina de Empleo, al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación de duración determinada vigentes, excepto la de la modalidad prevista en el art. 15-1 b) del Estatuto de los Trabajadores y siempre que la duración mínima del contrato sea de un año.

Si el puesto de trabajo a cubrir es de carácter cualificado, según la relación de puestos de trabajo aprobada por el Ayuntamiento, los aspirantes que remita la Oficina Local de Empleo deberán superar para su contratación por periodo de 1 año, las pruebas selectivas que al efecto fije el Ayuntamiento, no pudiéndose declarar la jubilación anticipada si ningún aspirante de los citados a los puestos de trabajo cualificados supere dichas pruebas.

6.- Jubilación especial a los 64 años

En aplicación de la legislación vigente, el personal laboral no cualificado, cualificado sin mando y sin responsabilidad orgánica que reúna los requisitos exigidos, podrá acceder a la modalidad de jubilación especial a los 64 años.

Artículo 93- Primas para la jubilación anticipada

1.- La cuantía de la prima se calculará con arreglo a la siguiente escala, siempre con referencia a retribuciones íntegras brutas anuales, prorrateándose por meses –entre año y año– dicha retribución:

Edad	Nº de mensualidades
60 a 61años	21
61 a 62	17
62 a 63	12
63 a 64	9
64 a 65	6

2.- Jubilaciones Anticipadas.

Los/as empleados/as en situación de servicio activo, de entre 60 y 64 años, que reúnan los requisitos exigidos en su régimen de previsión social, podrán solicitar la jubilación anticipada indemnizada en los términos fijados en cada convocatoria efectuada por la Alcaldía, previa negociación sindical, donde -además- se establecerán los criterios para priorizar la concesiones.

El número total de jubilaciones estará limitado por las disponibilidades presupuestarias aplicables a la ejecución del Plan en el ejercicio correspondiente.

Los beneficios derivados de estas jubilaciones son incompatibles con las primas por jubilación voluntaria previstas en el presente acuerdo, que se mantienen en vigor para las personas que, pretendiendo su jubilación anticipada, no formen parte de los supuestos previstos en este Plan.

Las indemnizaciones a que dará lugar serán las resultantes de complementar las primas por jubilación voluntaria previstas en los Acuerdos Reguladores de las Condiciones de Trabajo hasta alcanzar las cantidades señaladas en la siguiente escala, referida a la edad en el momento de la jubilación:

EDAD	INDEMNIZACIÓN (Anualidades de sus retribuciones brutas)
60 años	3 anualidades de sus retribuciones brutas

61 años	2.4 anualidades de sus retribuciones brutas
62 años	1.8 anualidades de sus retribuciones brutas
63 años	1.2 anualidades de sus retribuciones brutas.
Un 1 año o menos de la edad ordinaria de jubilación	6 mensualidades

Por acuerdo del Ayuntamiento Pleno en sesión celebrada el día 25 de octubre de 2001, se acordó la inclusión en las jubilaciones anticipadas como medida de redimensionamiento de la plantilla de este Ayuntamiento establecida en el Plan Estratégico de Recursos Humanos, de los empleados públicos adscritos a las plazas y puestos de trabajo correspondientes al Cuerpo de la Policía Local.

Las jubilaciones anticipadas que se produzcan no supondrán la amortización de las plazas correspondientes que serán incluidas en la Oferta de Empleo Público para su posterior convocatoria.

3.- Excedencia Voluntaria incentivada

Los/as empleados/as en situación de servicio activo, que cumplan los requisitos previstos en la legislación que les sea aplicable, podrán solicitar la excedencia voluntaria incentivada, en los términos fijados en cada convocatoria efectuada por la Alcaldía, previa negociación sindical, donde – además- se establecerán los criterios para priorizar las concesiones.

El número total de excedencias estará limitado por las disponibilidades presupuestarias aplicables a la ejecución del Plan en el ejercicio correspondiente.

La Concesión de los incentivos lleva aparejada la renuncia a la reserva del puesto, si tuviera derecho a ella, así como el compromiso de no solicitar el reingreso en un plazo mínimo de 10 años o de permanecer en dicha situación hasta su jubilación. En caso de reingresar antes del plazo previsto deberá devolver la indemnización percibida con los intereses legales devengados hasta la fecha, más dos puntos.

Las dotaciones presupuestarias eliminadas serán destinadas a financiación de las jubilaciones anticipadas mediante la ampliación de los créditos de la partida destinada a tal efecto.

La cuantía económica de los incentivos será la resultante de la siguiente escala, referida a la edad del solicitante en el momento de la excedencia:

EDAD	**EXCEDENCIA (Anualidades de sus retribuciones brutas)**
60 años o menos	1- anualidades de sus retribuciones brutas
61 años	0.8- anualidades de sus retribuciones brutas
62 años	0.6- anualidades de sus retribuciones brutas
63 años	0.4- anualidades de sus retribuciones brutas
64 años	0.2- anualidades de sus retribuciones brutas

La percepción de esta indemnización será incompatible con la realización de todo trabajo por parte de la persona beneficiaria por cuenta propia o ajena. El incumplimiento de esta condición comportará la obligación de reintegrar la cantidad percibida.

Artículo 93 BIS- <u>MEDIDAS PARA LA GENERACION DE EMPLEO Y REJUVENECIMIENTO DE LA PLANTILLA</u>

1. Reducción voluntaria de jornada hasta el 50%, con sustitución del personal durante el tiempo que dure la reducción de la jornada siempre previa solicitud del servicio afectado.

2. En el marco del plan de empleo se incorporarán medidas efectivas que estimulen el rejuvenecimiento de las plantillas mediante el fomento de la jubilación anticipada incentivada de acuerdo a la siguiente escala, incluida la modalidad de jubilación parcial con contrato de relevo:

Edad	N° de mensualidades (Retribución bruta anual/12)
Entre 4 y 5 años menos de la edad ordinaria de jubilación	36 mensualidades
Entre 3 y 4 años menos de la edad ordinaria de jubilación	28 mensualidades
Entre 2 y 3 años menos de la edad ordinaria de jubilación	20 mensualidades
Entre 1 y 2 años menos de la edad ordinaria de jubilación	14 mensualidades
Un 1 año o menos de la edad ordinaria de jubilación	6 mensualidades

3. Declaración de I.P. Total: Hasta el cumplimiento de los 55 años, se mantendrá el derecho del trabajador a la recolocación. En caso de que el trabajador, voluntariamente, opte por su cese en el puesto de trabajo, se le aplicarán las primas previstas en el párrafo anterior.

4. Elaboración de un Plan de Empleo para la consolidación de empleo temporal estructural en los términos previstos en la D.T. Cuarta del EBEP.

5. Renuncia incentivada, el personal municipal en situación de servicio activo que solicite el cese definitivo incentivado sin tener en el momento de la solicitud derecho a la prestación de jubilación del sistema publico de pensiones percibirá una prima en función de su edad y sus retribuciones brutas anuales de acuerdo con la siguiente escala:

	Edad	N° de mensualidades (Retribución bruta anual/12)
✓	60 a 61 años	24 mensualidades
✓	61 a 62 años	20 mensualidades
✓	62 a 63 años	15 mensualidades
✓	63 a 64 años	12 mensualidades
✓	64 en adelante	9 mensualidades



6.- Las vacantes que se produzcan por cualquiera de las medidas mencionadas en los puntos 93 BIS.2 al 93BIS.5 serán cubiertas siempre que sea solicitado por el técnico correspondiente del servicio.

7. Recuperación de plantilla para la óptima cobertura de las necesidades de los diferentes servicios.

Así mismo y para avanzar en la temática de las jubilaciones anticipadas, creación de empleo, etc. se constituirá a partir de la fecha de aprobación del acuerdo un grupo de trabajo. En dicho grupo se estudiarán experiencias aprobadas ya en otras instituciones para intentar mejorar las medidas ya existentes en el Ayuntamiento de Barakaldo.

Artículo 94- Jubilación Forzosa

1. La jubilación forzosa del personal funcionario se declarará de oficio al cumplir la edad reglamentaria.

2. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, tal declaración no se producirá hasta el momento en que el o la empleada cese en la situación de servicio activo, en aquellos supuestos en que voluntariamente se prolongue su permanencia en la misma hasta, como máximo, los setenta años de edad, y siempre que no existan normas específicas de jubilación en función del cuerpo y escala.

3. La previsión prevista en el apartado 1 se establece sin perjuicio de que todo empleado o empleada municipal pueda completar los períodos mínimos de cotización exigidos para acceder a la pensión de jubilación contributiva del Sistema Público de Seguridad Social, en cuyo caso la jubilación obligatoria se producirá al completar la persona afectada la citada carencia mínima y siempre que no supere los setenta años de edad.

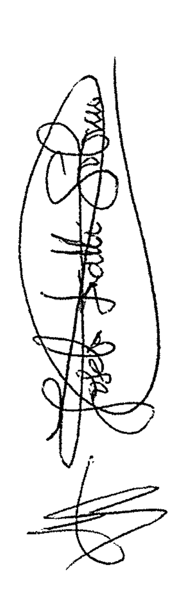
4. La Institución establecerá las normas de procedimiento necesarias para el ejercicio de los derechos contemplados en los apartados 2 y 3.

Artículo 95.- Seguro de vida e Incapacidad

1. La Institución mantendrá, a su cargo, para todo el personal, un seguro de vida e Incapacidad Permanente, Total o Absoluta. Esta cobertura tendrá efectos desde el primer día de la incorporación al puesto de trabajo del empleado/a.

2. La cobertura por la Incapacidad Total, se hará efectiva siempre y cuando el empleado público o empleada pública cause baja definitiva en la Institución.

3. El Ayuntamiento contratará a su cargo, para todos/as sus empleados/as un seguro de vida, invalidez y responsabilidad civil, con las coberturas siguientes y con vigencia a partir del primer día del mes siguiente a la aprobación expresa y formal por parte del órgano de gobierno competente de la institución:



-Muerte natural .... 47.217,43€.
-Muerte por Accidente .... 94.434,86€
-Muerte por Accidente de circulación .... 141.652,29€
-En caso de Incapacidad permanente .... 47.217,43€

Se actualizarán anualmente conforme al incremento salarial general previsto en el presente acuerdo.

Artículo 96.- Seguro de responsabilidad civil

La Institución mantendrá, a su cargo, una póliza de responsabilidad civil en favor del personal funcionario que por el desempeño de sus funciones para su Institución y en relación con la importancia de las mismas puedan incurrir en dicho tipo de responsabilidad, de acuerdo con las condiciones contratadas.

En cualquier caso, se mantendrán, caso de existir en esta Institución para colectivos concretos o a personas determinadas, coberturas mayores ya existentes que la establecida en el seguro contratado al que se hacer referencia en el párrafo anterior, sin perjuicio del carácter congelable, absorbible y distribuible del costo de las citadas mayores coberturas.

Artículo 97.- Préstamos de consumo

1.- Anticipos reintegrables

Las cantidades máximas a percibir por cada una de las mensualidades que corresponda serán:

1 mensualidad 4.350 euros

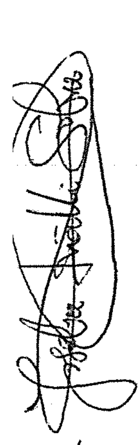
2 mensualidades 7.620 euros
3 mensualidades 10.880 euros con devolución en:

Nº Mensualidades Por grupo	1	2	3
A	20	30	40
B-C	23	34	45
D-E	26	39	52

La partida presupuestaria correspondiente se actualizara anualmente conforme al IPC del año anterior.

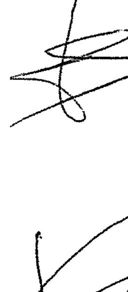
2. Tendrán la consideración de necesidades perentorias, las derivadas de:
   a) Matrimonio o inscripción en registro de parejas de hecho del solicitante.
   b) Divorcio, separación o nulidad de matrimonio del solicitante.
   c) Fallecimiento del cónyuge o hijos.
   d) Nacimiento de hijos, adopción y acogimiento.
   e) Enfermedad o intervención quirúrgica grave del solicitante.
   f) Adquisición de vivienda habitual.
   g) Amortización de créditos bancarios con ocasión de adquisición de vivienda habitual.
   h) Realización de obras necesarias o imprescindibles para la conservación de la vivienda.
   i) Traslado de domicilio a la localidad donde se encuentre ubicado el centro de trabajo.
   j) Adquisición de mobiliario de cocina y baño.
   k) Gastos de matrícula derivados de estudios en centros oficiales por parte del solicitante.
   l) Adquisición de vehículo.
   m) Otras circunstancias de análoga naturaleza que merezcan dicha calificación.

3. Al igual que el resto de retribuciones en especie, la concesión de los préstamos por parte de la Institución se ajustará a las estipulaciones fiscales establecidas por la normativa vigente.



Artículo 98.- Ayudas Sociales.

Con efectos a 1 de enero de 2019 el importe de la partida presupuestaria destinada a ayudas sociales se dotará con una cuantía máxima de 40.000. Este importe se aumentará conforme a las variaciones que experimente el IPC anual. El nuevo importe resultante se consolidará como nueva base sobre la que se producirán las posteriores revisiones al alza. La primera revisión se hará con la aprobación del presupuesto del 2019, o en su caso con la dotación presupuestaria que corresponda.



Artículo 99.- Régimen de aseguramiento de los instrumentos para el personal docente de Conservatorios.

El titular del centro garantizará, la reposición o, en su caso, la reparación de los instrumentos propiedad de los profesores, como consecuencia de los daños que hubieran sufrido en razón a su traslado o utilización en las actividades docentes en el centro musical.

TÍTULO CUARTO. DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL, PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y FOMENTO DE LA PROMOCIÓN INTERNA

Capítulo I. SELECCIÓN DE PERSONAL

Artículo 100.- Sistemas de selección

1. El ingreso en la Administración se realizará mediante convocatoria pública, a través de cualquiera de los sistemas de Concurso, Concurso-oposición u Oposición libre, en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

2. No se podrá efectuar ninguna convocatoria de pruebas selectivas de acceso sin la aprobación y publicación previas de la Oferta de Empleo Público.

3. La preparación y diseño de los planes de Oferta de Empleo Público se negociará con la representación sindical.

4. En los tribunales de selección figurará como miembro un representante del personal designado por la representación sindical.

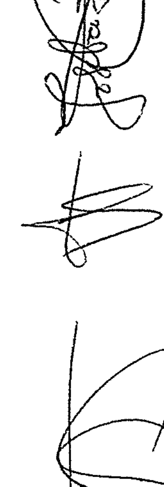
Artículo 101.- El acceso de personas con discapacidad

1. La Institución promoverá las condiciones necesarias para facilitar el acceso a la Función Pública de personas con discapacidades en igualdad de condiciones que el resto de aspirantes.

2. Se realizará una reserva no inferior a un 7% de las plazas incluidas en las Ofertas de Empleo Público a personas con discapacidad que tengan reconocida dicha condición legal.

3. A tal fin y para garantizar el desarrollo de las pruebas selectivas a personas con discapacidad se propiciarán las adaptaciones de los medios de realización de los ejercicios que sean necesarias.

Capítulo II. FOMENTO DE LA PROMOCIÓN INTERNA Y LA CARRERA PROFESIONAL.



Artículo 102.- Formación

El Ayuntamiento, deberá realizar una evaluación de las necesidades formativas de sus empleados públicos y elaborarán de acuerdo con estas necesidades sus respectivos planes de formación.

A fin de contribuir al buen funcionamiento de la oferta formativa, para la evaluación de necesidades y la elaboración de dichos planes se hará de forma negociada con los representantes sindicales a fin de que contribuyan con sus aportaciones y sugerencias al enriquecimiento de la oferta formativa. Para ello se constituirá una Comisión paritaria Corporación y Sindicatos con representación en la Junta de Personal y Comité de Empresa respectivamente. Los sindicatos ostentarán la representación proporcional respectiva que tengan para el colectivo de funcionarios por un lado y de laborales por otro, a efectos de la toma de acuerdos que afecten a cada uno de los colectivos y siempre en base a los resultados de las últimas elecciones sindicales celebradas para cada uno de los colectivos y órganos de representación correspondientes.

Aprobar y aplicar las instrucciones internas para la gestión de las acciones formativas del Ayuntamiento de Barakaldo.

Artículo 103.- La promoción interna y su acceso. *(sólo se modifica para funcionarios).*

1. El personal podrá acceder, mediante promoción interna a Escalas del grupo inmediatamente superior al que se pertenezca; o del mismo Grupo, tanto en la misma como diferente Escala.

2. La Institución facilitará la promoción de sus empleados y empleadas determinando, de acuerdo con las características de cada plaza, el número de ellas reservadas para la promoción interna en cada convocatoria, que será de un mínimo de un 33% siempre que sea posible.

3. Para concurrir a las pruebas de promoción interna, el personal deberá hallarse en situación de servicio activo o servicios especiales en la Escala de procedencia, haber completado dos años de servicio activo, así como poseer la titulación y el resto de requisitos establecidos para el acceso a la escala a la que aspire a ingresar, con las salvedades que la ley establece.





4. El acceso por promoción interna requerirá la superación de las mismas pruebas que las establecidas en la convocatoria para el ingreso con carácter general en la Escala de que se trate.

5. No obstante, los aspirantes que concurran en el turno de promoción interna podrán ser eximidos de la realización de aquellas pruebas que estuvieran encaminadas a la acreditación de conocimientos ya exigidos para el ingreso en la Escala de procedencia.

6. Las vacantes reservadas a promoción interna que resultaran desiertas se sumarán a las ofertadas en turno libre.

7. La adscripción a las vacantes existentes del personal que acceda por el sistema de promoción interna a otra Escala se efectuará conforme a las preferencias que aquellos manifiesten, según el orden con el que figuren en la clasificación definitiva del proceso selectivo y siempre que reúnan los requisitos establecidos para su cobertura en las relaciones de puestos de trabajo. En todo caso, para la elección de destinos gozarán de preferencia sobre aquellos aspirantes que provengan del turno libre en la respectiva convocatoria.

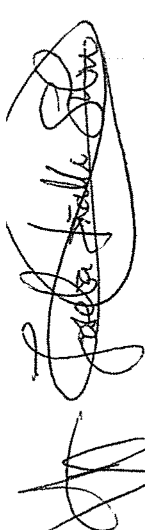
Artículo 104.- Impulso a la promoción profesional.

1. La Institución facilitará la promoción profesional de sus empleados y empleadas de acuerdo con los sistemas de provisión de puestos de trabajo existentes y de acuerdo con la Relación de Puestos de Trabajo.

2. El impulso de la promoción profesional se negociará de forma periódica con la representación sindical.

Esta comisión también estudiará y desarrollará un plan de reconocimiento profesional que permita la progresiva desaparición del grupo E y el pase del personal del grupo D al C.

Con el fin de impulsar los procesos de promoción interna y desarrollo profesional, se articularan planes de formación en el marco del IV acuerdo de formación continua en las administraciones públicas, facilitando al personal que forme parte de las comisiones de dicho acuerdo, el correspondiente permiso laboral durante todo el tiempo que formen parte de dicha comisión.



Capítulo III. PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Artículo 105. Sistemas de provisión de puestos de trabajo

"Convocatorias de traslados"

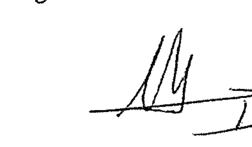
- De manera ordinaria con periodicidad anual y de manera extraordinaria se realizarán convocatorias de traslados a aquellos puestos de igual categoría que estén vacantes o que se prevean que vayan a estarlo en fechas próximas.

- Las Bases de convocatoria serán objeto de negociación con la representación sindical y se comunicarán de manera pública a toda la plantilla.

- Estas convocatorias serán previas a cualquier cobertura interina o indefinida con nuevo personal.

- Negociación de los Procedimientos para realizar las promociones internas, observando los principios de Publicidad, Igualdad, Capacidad y Mérito.

- Se facilitará a la mayor brevedad información detallada sobre la RPT por Área, Servicio, Departamento – puestos de trabajo - ocupantes de los mismos – situación de éstos (cobertura definitiva, provisional, comisión de servicios, asignación de funciones, trabajos de superior categoría, etc). Así como las retribuciones asignadas a los mismos. En los supuestos de asignación no definitiva, fecha de nombramiento o designación.



- Se dispondrá a la mayor brevedad posible de información actualizada sobre el número de Comisiones de Servicio que perduran en la actualidad, haciendo constar Área, Servicio y Departamento en que se encuentren, fecha de designación y fecha en que han superado el límite legal establecido.

- Abordar en el seno de una Comisión de trabajo anual con representación del Equipo de Gobierno y la representación Sindical, la situación que refleje esa información así como los procedimientos que se llevarán a cabo para cubrir de manera definitiva los puestos de trabajo así como las Comisiones de Servicio.

- Dichos Procedimientos observarán los principios de Publicidad, Igualdad, Mérito y Capacidad.

1. Los sistemas de provisión de puestos de trabajo reservados a personal funcionario serán los siguientes:

   a) El concurso.
   b) La libre designación.
   c) La comisión de servicios.
   d) La reasignación de efectivos.
   e) La redistribución de efectivos.
   f) La movilidad por cambio de adscripción de puestos de trabajo.
   g) La adscripción provisional.

2. Dichos sistemas de provisión de puestos de trabajo se llevarán a cabo de acuerdo con la normativa vigente en la materia.

3. Reasignación de efectivos.

El personal titular de los puestos de trabajo que se suprimen como consecuencia de la gestión indirecta de servicios municipales se destinarán, mediante el procedimiento de reasignación de efectivos, a otro puesto de trabajo.

Artículo 106.- Contenido mínimo de las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo por concurso o libre designación

1. Las convocatorias contendrán necesariamente:

   a) Denominación, localización, complemento de destino y complemento específico del puesto.

   b) Requisitos exigidos para su desempeño, entre los que únicamente podrán figurar los contenidos en las relaciones de puestos de trabajo.

   c) Plazo de presentación de solicitudes, que en ningún caso podrá ser inferior a 15 días hábiles, contados a partir de la fecha de publicación en el Boletín Oficial correspondiente, y en su caso, la última que se produzca.

2. En las convocatorias de concurso deberá incluirse el baremo de méritos, con expresión de las pruebas específicas que se incluyan, la puntuación mínima exigida para acceder al puesto y la composición de la comisión de selección.

3. Las resoluciones de las convocatorias se publicarán en el Boletín Oficial del Territorio Histórico correspondiente.

Artículo 107.- Publicación de las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo por concurso o libre designación



Las convocatorias para provisión de puestos de trabajo, sean por concurso o libre designación, se publicarán en el Boletín Oficial correspondiente.

Artículo 108.-Límites temporales para acceder a la provisión de puestos de trabajo por concurso o libre designación

1. Los empleados públicos que obtengan un puesto mediante concurso, no podrán tomar parte en los sucesivos que se convoquen dentro de los dos años siguientes.

2. Dicho límite temporal no será de aplicación cuando, con anterioridad a su vencimiento, el funcionario hubiera perdido la adscripción al puesto obtenido en virtud de lo dispuesto en el apartado 3 y 4.a del artículo 50 de la Ley de Función Pública Vasca.

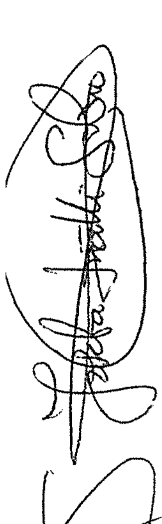
TÍTULO QUINTO. DE LA SALUD DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS, DE LOS COMITÉS DE SEGURIDAD Y SALUD, DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN, DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL, LA VIOLENCIA DE GÉNERO, DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y VIOLENCIA EXTERNA Y EL MEDIO AMBIENTE

Capítulo I. SEGURIDAD Y, SALUD LABORAL y MEDIO AMBIENTE

Artículo 109.- Seguridad, y salud laboral y Medio Ambiente

En aplicación del marco normativo en materia de prevención de riesgos laborales, la Institución realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en el quehacer de la Institución y mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los empleados/as públicos de la Institución.

En el Ayuntamiento de Barakaldo, sus Organismos Autónomos y de acuerdo con las Organizaciones Sindicales, se elaborará un sistema de gestión medioambiental, con el objetivo de implantar y negociar buenas prácticas, respetuosas con el medioambiente; así mismo se creará la figura del delegado/delegada de medio ambiente.



Artículo 110.- Plan de Prevención de Riesgos Laborales

1. La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la Institución, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

2. El Plan de Prevención de Riesgos Laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción preventiva en la Institución.

3. El Plan de Prevención tendrá como instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del mismo, la Evaluación de Riesgos Laborales y la Planificación de la Actividad Preventiva, en los siguientes términos:

   a) La Evaluación de Riesgos Laborales analizará, con carácter general, la naturaleza de la actividad y la característica de los puestos de trabajo existentes y de los empleados públicos que deban desempeñarlos, así como cualquier otra actividad que deba desarrollarse de conformidad con la normativa de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

   b) La Planificación de la Actividad Preventiva tendrá como objeto eliminar, reducir o controlar los riesgos que hubiera puesto de manifiesto la Evaluación de Riesgos Laborales. Las actividades preventivas deberán detallar el plazo de actuación, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para

su ejecución, y la Institución realizará un seguimiento continuo de tales actividades preventivas.

4. Impulso a la prevención en materia de riesgos Psicosociales derivados de la organización y las condiciones de trabajo.

5. Procedimiento de actuación contra la violencia externa en el puesto de trabajo.

Artículo 111.- Comité de Seguridad y Salud

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la propuesta y consulta regular y periódica de las actuaciones de la Institución en materia de prevención de riesgos.

2. Se constituirá un único Comité de Seguridad y Salud cuando la Institución cuente con 50 o más empleados públicos.

3. Cuando la Institución cuente con menos de 50 empleados públicos el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal.

4. El Comité de Seguridad y Salud estará formado por todos los Delegados de Prevención de la Institución, de una parte, y por los representantes de la Institución en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

5. En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la Institución que no estén incluidos en la composición citada en el párrafo anterior; en las mismas condiciones podrán participar empleados que cuenten con especial cualificación o información respecto cuestiones concretas que se debatan en este órgano, o técnicos de prevención ajenos a la Institución siempre que así lo soliciten algunas de las representaciones del Comité.

6. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.

7. El tiempo empleado en el desempeño de su cometido por los miembros del Comité de Seguridad y Salud, será considerado, a todos los efectos, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, debiendo informar al jefe inmediato.

Artículo 112.- Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.

1. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

   a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la Institución. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere la legislación vigente y el proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

   b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la Institución la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

   c) El Ayuntamiento de Barakaldo de acuerdo con las Organizaciones Sindicales elaborará un sistema de gestión medioambiental con el objetivo de implantar buenas prácticas y respetuosas con el medio ambiente, para ello se creara la figura del delegado de medio ambiente.

2. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

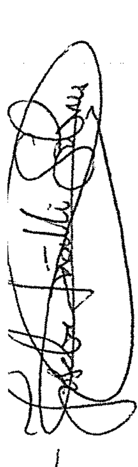
d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

e) Paralizar la actividad de los trabajadores afectados de riesgo inmediato de accidente o quebranto de su salud; tal acuerdo será comunicado de inmediato a la Institución y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de 24 horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

Artículo 113.- Delegados de Prevención

1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con competencias y facultades específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

2. Los Delegados de Prevención serán designados, por la Junta de Personal garantizándose la presencia de un delegado de prevención por cada organización sindical que haya obtenido representación en las últimas elecciones sindicales a los diferentes órganos de representación.



3. Los delegados y delegadas de Prevención que no ostenten la condición de delegados de personal, disfrutarán de un crédito horario de 20 horas para el desempeño de las labores inherentes a su responsabilidad. Aquellos que desempeñen las 2 responsabilidades su crédito horario será la suma de ambos.

4. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por la Institución en materia de prevención de riesgos.

El personal con calendario laboral a turnos se le permitirá abandonar su puesto de trabajo 6.30 horas antes de la reunión, cuando se encuentre en el turno de noche. Así mismo dispondrá de dos horas cuando se encuentre en turnos de día.

5. La Institución deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos; así mismo, y en relación a dichas funciones, tendrán derecho a una licencia para la asistencia a cursos de formación, jornadas o eventos, previa aprobación por el Comité de Seguridad y Salud, siendo los gastos de inscripción y matrícula a cargo de la Institución.

Artículo 114.-Competencias y facultades de los Delegados de Prevención

1. Son competencias de los Delegados de Prevención:

a) Colaborar con la Institución en la mejora de la acción preventiva.

b) Promover y fomentar la cooperación de los empleados públicos en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos en el trabajo.

c) Ser consultados por la Institución, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones referentes a materias de prevención de riesgos en el trabajo.

d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos en el trabajo.

2. Son facultades de los Delegados de Prevención:

a) Acompañar a los técnicos y a los inspectores en las visitas y verificaciones que realicen en la Institución para comprobar el cumplimiento de las normativas sobre riesgos en el trabajo, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones, con las limitaciones del uso de estos datos, que nunca podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del empleado público, y del acceso a la información médica de carácter personal.

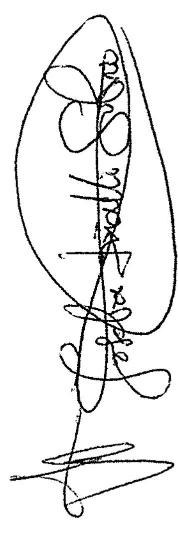
c) Ser informados por la Institución sobre los daños producidos en la salud de los empleados públicos una vez que ésta hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d) Recibir del responsable de prevención de riesgos en el trabajo de la Institución informaciones procedentes de las personas encargadas de las actividades de protección y prevención en la Institución.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los empleados públicos, de manera que no se altere el servicio.

f) Recabar de la Institución la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los empleados públicos, pudiendo a tal fin realizar propuestas a la Institución, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

g) Proponer al órgano de representación de los empleados públicos la adopción del acuerdo de paralización de actividades cuando se den las circunstancias previstas en la legislación vigente sobre la materia.



Artículo 115.- Equipos de trabajo y medios de protección

1. La Institución adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y salud de los empleados al utilizarlos.

2. La Institución deberá proporcionar a los empleados públicos equipos de protección individual adecuadas para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean los necesarios.

3. El personal está obligado a utilizar los equipos de protección individual facilitados por la Institución; en caso contrario, se generará el correspondiente expediente disciplinario-

Artículo 116.- Vigilancia de la salud

1. Con el objetivo de implantar un modelo de vigilancia de la salud en el trabajo que sea eficaz para la prevención, ésta deberá tener en cuenta:

a) El análisis de las condiciones de trabajo identificados en la Evaluación de Riesgos y el estado de salud de los empleados con el objetivo de detectar los problemas de salud relacionados con el trabajo.

b) El control de los riesgos derivados de la ejecución de las funciones del puesto de trabajo que puedan conllevar un daño para la salud de los empleados públicos que lo están desempeñando.

c) La planificación de la acción preventiva en base a lo establecido en los puntos a) y b) del presente apartado.

2. Según lo dispuesto en el apartado anterior, se practicarán los siguientes reconocimientos médicos:

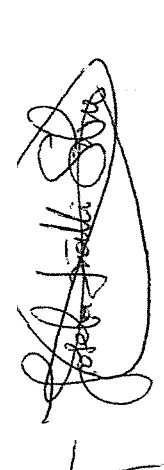
a) Reconocimiento médico previo o de ingreso: tendrá carácter obligatorio y se efectuará antes de la admisión del empleado público al servicio de la Institución.
b) Reconocimiento médico periódico: se realizará en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo mediante la aplicación de los Protocolos específicos, siempre y cuando el empleado o empleada público preste su consentimiento, sin perjuicio de la aplicación de la normativa legal de carácter general, dando cuenta en este caso, con carácter previo al Comité de Seguridad y Salud; como mínimo cada empleado público tendrá derecho a un reconocimiento médico anual.

3. Cuando el resultado de los reconocimientos detecten riesgos para la salud para el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo, se adaptará el puesto de trabajo a la persona y cuando esto no sea posible, se tomarán las medidas oportunas para eliminar o reducir los riesgos para la salud generados por el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo.

4. La vigilancia de la salud deberá respetar la intimidad y la dignidad de los trabajadores y la confidencialidad de la información relacionada con su estado de salud.

Artículo 117.- Conceptualización de las actividades tóxicas, penosas y peligrosas

Las actividades que en el desempeño de su función realiza el personal funcionario tendrán la catalogación de tóxicas, penosas y peligrosas cuando se desarrollen en condiciones tóxicas o especialmente penosas o peligrosas, aún cuando la realización de tales actividades sea inherente al estricto cumplimiento de las obligaciones de dichos empleados públicos.



Artículo 118. Actividades penosas

Serán calificadas como penosas las actividades que constituyan una molestia por los ruidos, vibraciones, humos, gases, olores, nieblas, polvos en suspensión u otras sustancias que las acompañan en su ejercicio, así como aquellas actividades que como consecuencia de su desarrollo continuado puedan llegar a producir sobrecarga con riesgo para la integridad física o psíquica como el trabajo permanente en posturas incómodas, levantamiento continuado de pesos, los movimientos forzados.

Artículo 119. Actividades tóxicas

Se clasificarán como tóxicas las actividades que den lugar a desprendimiento o evacuación de productos que resulten perjudiciales para la salud humana.



Artículo 120. Actividades Peligrosas

Se considerarán peligrosas las actividades que tengan por objeto fabricar, manipular, expender o almacenar productos susceptibles de originar riesgos graves por explosiones, combustibles, radiaciones u otros de análoga importancia para las personas o los bienes, así como aquellas actividades susceptibles de producir una lesión física inmediata.

Artículo 121. Implantación de medidas de Seguridad

En cualquier caso se procurará resolver mediante la implantación de las necesarias medidas de Seguridad y Salud las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad anteriormente descritas.

Como anexo al presente acuerdo se incorporaran los procedimientos sobre violencia externa general en el trabajo y el específico para Acción Social.

Artículo 122. Resolución de Desacuerdos

Si no existiera acuerdo entre la Institución y la representación de los empleados públicos en la catalogación o no de ciertas actividades como penosas, tóxicas o peligrosas, ambas partes emitirán informe al respecto que será remitido a la Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento, que podrá arbitrar y resolver el litigio, y que podrá solicitar informe complementario al Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 123. Revisión de las catalogaciones

La modificación de las condiciones de Seguridad y Salud en la realización de actividades originalmente catalogadas como tóxicas o especialmente pensosas o peligrosas, ocasionará la revisión de tales conceptuaciones, pudiendo quedar suprimida tal catalogación si las medidas implantadas resultasen adecuadas

Artículo 124.- Protección a la maternidad

1. La Evaluación de Riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y duración de la exposición de las empleadas públicas en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

2. Si los resultados de la Evaluación de Riesgos revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas empleadas, la Institución adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de las condiciones o del tiempo de trabajo de la empleada afectada.

3. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resulte posible, o a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o feto y así se certifique facultativamente, ésta deberá ocupar un puesto de trabajo o función diferente, compatible con su estado.

4. El cambio de puesto o de función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

5. Lo dispuesto en los apartados anteriores será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la empleada.

6. . Como anexo al presente acuerdo se incorporará el procedimiento de actuación sobre condiciones laborales de mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.

Capítulo II. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Sección 1ª: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Artículo 125.- Planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad.

1. Ayuntamiento integrará el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán a tal efecto, con el resto de las Administraciones Públicas.

2. El Ayuntamiento está obligado a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras.





3. Las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad. Se impulsara la elaboración y aprobación de los Planes de Igualdad así como su aplicación en todos los ámbitos de actuación municipal.

4. El Ayuntamiento en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres deberá:

   a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.

   b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.

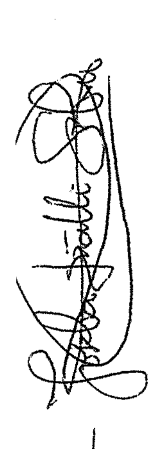
   c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.

   d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

   e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

   f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.

   g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.



Sección 2ª: MEDIDAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO LABORAL Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 126.- Medidas de protección contra el Acoso Laboral

1. Partiendo del principio que todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, esta Institución manifiesta la preocupación y el compromiso de trabajar mediante la prevención para que no se produzcan fenómenos de acoso sexual o moral de los empleados públicos, en general acoso laboral.

2. En este sentido se compromete a elaborar protocolos de actuación a seguir necesarios para detectar las posibles situaciones que pudieran producirse y que contribuyan a evitar las conductas de acoso en cualquiera de sus modalidades: acoso sexual y acoso moral.

3. De acuerdo con la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, se entiende por "acoso sexual" la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

4. De acuerdo con la definición de la Unión Europea se entiende por "acoso moral" todo comportamiento de carácter discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada que atentan contra la dignidad de cualquier persona en el entorno laboral, ya sea por el desprestigio causado a la propia persona como por el descrédito al trabajo por ella desempeñado, de forma tal que se produzca un daño psíquico y/o físico a la persona afectada.

Artículo 126 bis.- Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

1. El Ayuntamiento deberá promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a

las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información al órgano competente de las conductas o comportamientos que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

3. A fin de evitar este tipo de conductas, la institución incorporará en sus planes de formación acciones formativas dirigidas a los empleados públicos para la prevención del acoso moral y sexual en el trabajo, a fin de dotarles de los instrumentos adecuados para afrontar los conflictos que surjan con relación al acoso moral y sexual en el ámbito laboral.

Artículo 127.- Protocolo de actuación en los casos de acoso laboral

1º.- El deseo de esta Institución es la promoción de un protocolo de actuación que promueva las medidas preventivas en contra de todo tipo de acoso laboral a priori, así como la eficacia, celeridad y confidencialidad de los trámites a posteriori.

2º.- En este sentido se establece un procedimiento formal encaminado a esclarecer mediante investigación la existencia o no de acoso laboral, que será el siguiente:

A. El procedimiento se inicia con la presentación de una denuncia escrita ante el Responsable de Recursos Humanos, por parte del empleado objeto del acoso laboral, en la que figura un listado de incidentes lo más detallado posible; en el supuesto que el empleado lo considere oportuno, una copia de la misma puede ser trasladada a los representantes sindicales.

B. La denuncia da lugar a la apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose audiencia por separado a todos los actores necesarios para el esclarecimiento de los hechos denunciados.

C. En el plazo no superior a 30 días se emitirá informe en el que se indicará si existen indicios de acoso o no, así como las medidas que se proponen para solucionar, en su caso, los problemas detectados.

D. La constatación de la existencia de acoso laboral dará lugar a responsabilidad disciplinaria, o penal según corresponda.

E. Cuando la constatación de los hechos no sea posible, en ningún caso se represaliará al empleado denunciante.

F. Cuando se constate de forma fehaciente la falsedad de las imputaciones se abrirá el correspondiente expediente disciplinario.

3º.- En los casos en que la Institución por falta de medios adecuados no pueda desarrollar se podrá acudir a asesores especializados en materia de acoso laboral.

Artículo 128.- Derechos de protección de los empleados/as en el supuesto de acoso laboral

En estos casos, los empleados/as tendrán derecho a:

1. Durante la tramitación del expediente informativo se posibilitará al denunciante el cambio en el puesto de trabajo, en la medida de las disponibilidades existentes, hasta que se adopte una decisión al respecto, de acuerdo con los criterios fijados por el Departamento de Recursos Humanos.

2. Que la intervención de los actores en el expediente informativo debe observar el carácter confidencial de las actuaciones, promoviendo la observación del debido respeto tanto al denunciante como al denunciado o denunciados.

Artículo 129.- Medidas y derechos de protección contra la violencia de género

1.- Esta Institución facilitará de acuerdo con la legislación vigente, y en aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género, todas aquellas medidas a su alcance que faciliten la protección de sus empleados públicos víctimas de la violencia de género.

2.- Los empleados públicos víctimas de violencia de género tienen derecho, para hacer efectiva su protección, a:

1. Reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional de su retribución, durante el tiempo que dure la orden judicial de protección a favor de la víctima, de acuerdo con los criterios fijados por el Departamento de Recursos Humanos.

2. Reordenación del tiempo de trabajo mediante la adaptación del horario u otros sistemas alternativos que se puedan establecer, de acuerdo con los criterios fijados por el Departamento de Recursos Humanos.

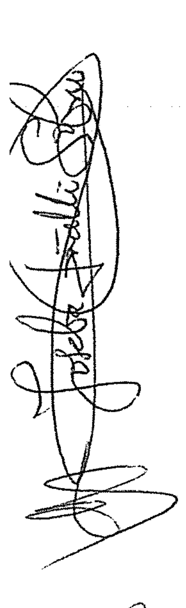
3. La aplicación del horario flexible de acuerdo con sus necesidades y de acuerdo con los criterios fijados por el Departamento de Recursos Humanos.

4. El traslado del centro de trabajo en la medida de las disponibilidades existentes.

5. Las empleadas públicas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.

   Esto no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el período en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados en dicho párrafo. Igualmente durante los dos primeros meses de esta excedencia, la empleada pública tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

6. En los casos en los que las empleadas públicas víctimas de violencia de género tuvieran que ausentarse por ello de su puesto de trabajo, estas faltas de asistencia, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda.



Artículo 130.- Acreditación de las situaciones de violencia de género ejercidas sobre los empleados públicos

1. Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados anteriormente se acreditan mediante orden judicial de protección a favor de la víctima.

2. Excepcionalmente podrá acreditarse esta situación, mediante informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que el/la demandante es víctima de violencia de género hasta que se dicte orden de protección.

TÍTULO SEXTO. DEL RÉGIMEN DE EJERCICIO DEL DERECHO DE SINDICACIÓN, ACCIÓN SINDICAL, REPRESENTACIÓN, PARTICIPACIÓN, REUNIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Capítulo I. DE LA LIBERTAD SINDICAL

Artículo 131.- Derecho a la libre sindicación

1. El personal funcionario tiene derecho a sindicarse libremente en defensa y promoción de los intereses profesionales, económicos y sociales que le son propios.

2. Las Centrales Sindicales gozarán de plena independencia respecto de las autoridades, órganos y jerarquías de la Administración Pública, teniendo derecho a protección legal contra todo acto de injerencia.

Artículo 132.- Protección sindical

1. La Institución dispensará la adecuada protección a su personal contra todo acto antisindical de discriminación o demérito relacionado con su empleo.

2. Dicha protección se ejercerá especialmente contra todo tipo de acciones que persigan:

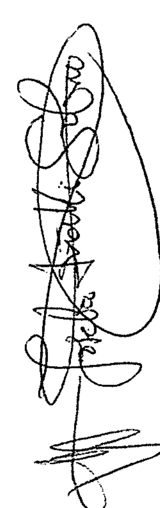
   a) Influir en las condiciones de empleo del trabajador o trabajadora para que éste no se afilie a una Central Sindical o para que deje de ser miembro de la misma.

   b) Hostigar o relegar en su trabajo a un trabajador o trabajadora, perjudicarle de cualquier forma, a causa de su pertenencia a una Central Sindical o de su participación en las actividades propias de tal organización.

   c) Supeditar el empleo público a la condición de la no afiliación a una Central Sindical o a la exigencia de causar baja en la misma.

Artículo 133.-Cautelas a la protección sindical

Los derechos reconocidos al personal en este título, se ejercitarán con el debido respeto a las personas y los bienes procurando no interferir la buena marcha del trabajo y la atención de las necesidades del servicio.



Capítulo II - DEL DERECHO A LA ACCIÓN SINDICAL: CONFIGURACIÓN, ÁMBITO Y SUJETOS DEL MISMO.

Sección Primera . CONFIGURACIÓN Y ÁMBITO DE LA ACCIÓN SINDICAL

Artículo 134.-Configuración de la Acción Sindical

1. Los empleados públicos locales dentro o fuera de su servicio en la Institución respectiva, tienen derecho a dedicarse a la correspondiente acción sindical, en el libre ejercicio y desarrollo práctico de su derecho de sindicación, en los términos establecidos y con absoluto respeto a la Ley 11/1985, de 2 de Agosto, de Libertad Sindical.

2. A los efectos del párrafo anterior, se entenderá como ámbito material inmediato para la acción sindical en las Instituciones, el centro de trabajo, considerándose como tal, tanto las sedes de dichas Instituciones, como cualquier otra dependencia, establecimiento, local o centro de trabajo a ellas correspondiente, que se encuentre ubicado en sede físicamente distinta.

3. A los mismos efectos a que se refiere el apartado anterior se considera como marco organizativo necesario para la actividad sindical en las Instituciones, el que conforman las correspondientes Secciones Sindicales de las Centrales Sindicales más representativas a nivel de Institución.

Sección Segunda. SECCIONES SINDICALES EN GENERAL.

Artículo 135.- Constitución de las Secciones Sindicales

El personal afiliado a Centrales Sindicales legalmente reconocidas podrá constituir Secciones Sindicales.

Adicionalmente a lo establecido en la sección primera de este Capítulo para la atribución de las garantías, facultades, funciones y competencias reconocidas en el Acuerdo a las Secciones Sindicales, estas deberán acreditar ante las Entidades respectivas, de forma fehaciente e indubitada, que las Centrales Sindicales a que pertenecen han obtenido el diez por ciento de los miembros de los órganos de representación electos en las elecciones sindicales celebradas en el Sector de la Administración Local, o que poseen un 15% de afiliación en relación con el personal al servicio de la Entidad.

Artículo 136- Garantías, facultades, funciones y competencias a las Secciones Sindicales

Las secciones sindicales a que se refiere el artículo anterior tendrán entre otras, las siguientes facultades, garantías, funciones y competencias:

a) Representar y defender los intereses de la Central Sindical a que pertenecen y de los afiliados de la misma.

b) Ostentar y ejercer a través de los correspondientes representantes sindicales, la representación legal para asuntos socio-laborales de todos y cada uno de sus afiliados, sin perjuicio de otras formas legales de representación que pudieran recabar éstos.

c) La atribución de este tipo de representación a las Secciones Sindicales implica, entre otras facultades, la de realizar cualquier clase de intervenciones, peticiones, reivindicaciones o reclamaciones de índole socio-laboral, por escrito o mediante comparecencia, en nombre y representación de cualquier afiliado, sin menoscabo del ejercicio individualizado de las mismas que pudieran formular éstos.

d) Recibir la más completa información legalmente establecida en todos los asuntos de personal de la respectiva entidad, por los cauces legalmente establecidos.

e) Recoger las diversas reivindicaciones socio-laborales del personal al servicio de la Institución y plantearlas ante las autoridades y órganos competentes de la misma y ante los órganos de representación electos, conforme a los cauces establecidos en este acuerdo.

f) Investigar e informarse, por iniciativa propia, de todas las cuestiones que afecten al personal de la respectiva Institución, disponiendo a tal fin, para los representantes sindicales, de libre acceso, consulta y reproducción gratuita de toda documentación relativa a dichas cuestiones con arreglo a la Ley.

g) Confeccionar, exhibir y difundir libremente, en horas y lugares de trabajo, cualquier tipo de información, prensa, propaganda y publicaciones de carácter sindical o de interés laboral.

h) A estos efectos, la Institución dispondrá la colocación a sus expensas de tablones de anuncios para la exposición y divulgación con carácter exclusivo para las Secciones Sindicales, de cualquier documentación del tipo anteriormente reseñado en todos los centros de trabajo pertenecientes a dichas entidades en lugares adecuados y visibles dentro de los mismos; el número, tamaño y distribución de tablones, será el adecuado a las dimensiones y estructura del centro, de forma que se garantice la más amplia publicidad y accesibilidad de lo que en unos y otros se exponga.

i) Asimismo, la autoridad o el órgano competente de la Entidad respectiva, deberá facilitar a la Sección Sindical que formalmente lo solicite, la utilización de medios y materiales de trabajo para la confección de las publicaciones antedichas, siempre que se efectúe de forma racional y moderada y no perjudique al normal funcionamiento de la dotación material de los servicios.

j) Utilizar un local facilitado por la Entidad para actividades sindicales, cuyas características y equipamiento satisfaga las diversas necesidades que en cuanto a capacidad, dotación, material y ubicación física pudieran presentarse; cuando lo permitan las posibilidades materiales, la utilización del local tendrá carácter exclusivo y excluyente;

siempre que la sección sindical supere los límites establecidos; en cualquier caso se proporcionará este Local a aquellas secciones sindicales que alcancen el 20% de afiliación cuando el número de empleados públicos de la Institución supere los 500.

k) Convocar y celebrar reuniones y asambleas, tanto de afiliados como de todo o parte del personal en general de la Institución durante la jornada de trabajo o fuera de ella, dentro o fuera de las dependencias de la Institución; ello de conformidad con los requisitos establecidos para el ejercicio del derecho de reunión en el presente acuerdo.

l) Utilizar asesores en cualquier actividad que realicen en el ejercicio de sus competencias.

m) Plantear y negociar ante los órganos resolutorios correspondientes de la Institución, por conducto del responsable de personal, cuantos asuntos procedan en materia de personal, condiciones de Seguridad y salud laboral e Higiene en el desarrollo del trabajo y régimen de asistencia, seguridad y previsión social, en lo que sea competencia de la Institución.

n) Participar e intervenir en la fase preparatoria del proceso de formación de la voluntad administrativa orientada a la adopción de cualquier resolución en la materia aludida en la letra m) anterior y de acuerdo con lo previsto en el capítulo XX (de Derecho de Participación) del presente título.

o) Expresar libremente opiniones respecto a las materias concernientes a su esfera de actividad.

p) Proporcionar asistencia y defensa y obtener audiencia en los supuestos de seguirse procedimiento disciplinario a cualquiera de sus afiliados, sin perjuicio del correspondiente derecho individual de audiencia regulado en dicho procedimiento.

Sección Tercera. AFILIADOS DE LAS SECCIONES SINDICALES.

Artículo 137.- Afiliados de las Secciones Sindicales

1. Se consideran afiliados de las correspondientes Secciones Sindicales, aquellos de entre el personal al servicio de la Institución que están inscritos, al corriente de pago de cuotas en la respectiva Central Sindical y dispongan del carnet acreditativo pertinente.

2. La Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación, constituida en el marco del Protocolo-Marco de Relaciones Laborales para las Instituciones Locales de Euskadi, establecerá el sistema de acreditación del número de afiliados a cada sección sindical de acuerdo con los siguientes criterios orientativos:

   A) Respeto a la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal.

   B) Establecimiento de mecanismos de comprobación aleatorios o por muestreo de la información suministrada.

   C) Identificación precisa del responsable que certifica los datos.

   D) Introducción de requerimientos documentales que validen la información suministrada: certificaciones de entidades financiares, actas notariales, etc.

Artículo 138.- Derechos de los Afiliados / as

Los afiliados a las Secciones Sindicales acreditadas ante la respectiva Entidad Local tendrán derecho a:

a) Ser protegidos por la Institución frente a los actos abusivos, lesivos o discriminatorios de que pudieran ser objeto en su trabajo por razón de su afiliación sindical.

b) Quedar liberado por acuerdo de su Organización Sindical para el ejercicio de las funciones Sindicales en el marco de este Acuerdo.

c) Recibir asistencia, defensa y audiencia de carácter sindical en los términos pertinentes y ante la Entidad respectiva, en todas las fases que conforman el régimen disciplinario, ello sin perjuicio del derecho individual de defensa y audiencia que como personalmente interesados les corresponda.

d) Ejercer cualquier tipo de representación o mandato sindical por designación de su correspondiente Central Sindical tanto dentro como fuera del servicio, en la Institución respectiva y en los términos provistos en el presente Acuerdo.

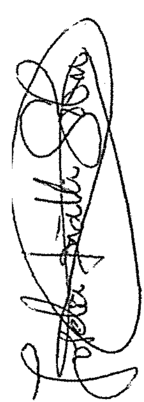
e) Disponer para el conjunto de los afiliados, de cinco días laborables de licencia para asistir, en tiempo de servicio, a cursos o cursillos de formación sindical, congresos y actividades análogas de la Central Sindical a que pertenezca, que deberá comunicarlo a la Entidad, con al menos, 48 horas de antelación a su disfrute.

f) Reunirse, tanto dentro como fuera del horario y lugar de trabajo conforme a lo previsto en el presente Acuerdo.

g) Quedar relevados totalmente de su trabajo, sin perjuicio alguno de sus retribuciones, por su participación como vocales o asesores sindicales en la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación y a la Mesa Negociadora del Protocolo - Marco constituidas al amparo del mismo, durante el tiempo necesario para el desarrollo de tales vocalías o asesorías, en los términos y condiciones establecidas en el presente Acuerdo.

Sección Cuarta. COMITÉS DE LAS SECCIONES SINDICALES.

Artículo 139.- Comité de la Sección Sindical

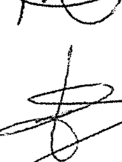


En las Secciones sindicales que cumplan los requisitos del artículo 138 de este Acuerdo, (Constitución de las Secciones Sindicales), los delegados/as de la Sección Sindical respectiva constituyen el órgano colegiado de dirección, representación, negociación, movilización y defensa de los afiliados a la misma, siendo su constitución, composición numérica, organización y funcionamiento, competencia de la Central Sindical a que pertenezca

Artículo 140.- Variación de la constitución o composición de la sección sindical

La Central Sindical que cuente con Sección Sindical acreditada ante la Institución deberá comunicar a esta última la constitución y composición del Comité de Sección correspondiente, así como cualquier variación que se produzca en los citados extremos.

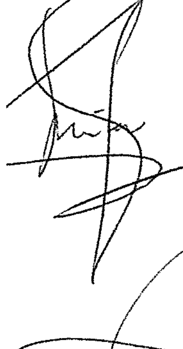
Artículo 141.- Facultades, garantías, funciones y competencias del Comité de la Sección Sindical



Corresponde a la Sección Sindical respectiva el ejercicio colegiado de las facultades, garantías, funciones y competencias atribuidas a ésta última, disponiendo a tal efecto de plena capacidad jurídica y de obrar para ejercer las pertinentes acciones administrativas o judiciales por decisión mayoritaria de sus miembros.

Artículo 142.- Garantías y facultades de los miembros del Comité de la Sección Sindical

Los miembros del Comité de la Sección Sindical respectiva, como representantes legales de los afiliados a la misma, tendrán las siguientes garantías y facultades:



a) No podrán ser sancionados disciplinariamente ni discriminados en su trabajo, promoción económica o profesional, ni trasladados ni transferidos ni destinados a otro puesto o lugar de trabajo con carácter forzoso, por motivos relacionados con su actividad sindical, durante el período para el que hayan sido elegidos y los dos años siguientes.

b) Disponer de un número de horas sindicales mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo, sin disminución alguna de sus retribuciones, para el ejercicio de su actividad sindical, sin perjuicio de las que les pudiera corresponder como miembros de los órganos de representación electos, de conformidad con la siguiente escala:

Nº EMPLEADOS AL SERVICIO DE LA INSTITUCION	% MINIMO DE AFILIACION A LA SECC. SINDICAL	Nº DE MIEMBROS DEL COMITÉ DE LA S.S.CON DERECHO A HORAS SINDICALES	Nº DE HORAS SINDICALES POR CADA MIEMBRO CON DERECHO A ELLAS
Menos de 6	75%	1	5
De 6 a 30	50%	2	5
de 31 a 100	20%	3	10
De 101 a 250	15%	4	15
De 251 en adelante	10%	5	20

c) Poder asistir con voz y previa aceptación de los órganos de representación electos, a las reuniones de éstos, ello con cargo a las horas sindicales.

d) Quedar relevados total o parcialmente de su trabajo, sin detrimento alguno de sus retribuciones, por acumulación de horas sindicales de otros miembros de su Sección Sindical, ello con la simple notificación escrita de tales acumulaciones al máximo responsable de la Institución.

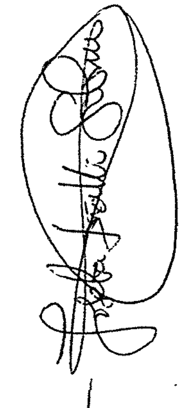
e) Expresar individual o colegiadamente, con libertad, sus opiniones en los asuntos relacionados con su actividad.

f) Serles admitida su abstención o recusación en el supuesto de ser designados como Instructor o Secretario en un expediente disciplinario.

Sección quinta. DELEGADOS SINDICALES.

Artículo 143.- Designación de Delegados sindicales

En las Secciones sindicales acreditadas, de acuerdo con el Art. 137.2 (Constitución de las Secciones Sindicales), se podrá designar por la Central Sindical respectiva uno o varios Delegados Sindicales.



Artículo 144.- Funciones y derechos de los Delegados sindicales

Los delegados Sindicales de las Secciones Sindicales acreditadas, de acuerdo con el Art. 137.2, tendrán las siguientes funciones y derechos, además de los que tengan los órganos de representación del personal de la Institución:

a) Tener acceso a la misma información y documentación que la Institución ponga a disposición de los órganos de representación del personal de la Institución, estando obligados a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

b) A asistir a las reuniones de los órganos de representación del personal y de los órganos internos de la Institución en materia de seguridad y salud laboral, con voz pero sin voto.

c) Ser oídos por la Institución previamente a la adopción de medidas carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

d) Ejercitar las competencias atribuidas a la correspondiente Sección Sindical.

e) Autentificar con su firma, lo que su Sección Sindical exponga en los tablones de anuncios.

f) Convocar las reuniones de la Sección Sindical, así como del conjunto de los afiliados.

g) Ejercer en nombre y representación de su Sección Sindical, cuantas acciones judiciales o administrativas requiera el cumplimiento de su cometido.

h) Disponer sin menoscabo de sus retribuciones de 20 horas sindicales mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo en el caso de que la Sección sindical agrupe a más de 100 afiliados, y 20 horas sindicales suplementarias por cada 100 afiliados adicionales; lo anteri8or sin perjuicio de las horas sindicales que le pudieran corresponder como miembro del correspondiente Comité de Sección o del órgano de representación electo.

Artículo 145. Liberación por acumulación de horas sindicales

1. La liberación de un miembro de una central sindical por acumulación de horas de otra Institución solamente se producirá en Instituciones de más de 125 empleados de plantilla; a este fin, se acuerda que es necesario acumular 1350 horas para la liberación de una persona; en el supuesto de liberación por acumulación de horas de la misma Institución, es necesario acumular 1647 horas.

2. Para ello será necesario:

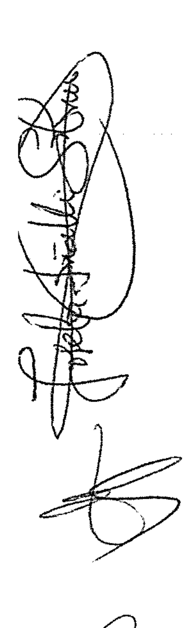
   A) Informar a la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación de las horas que pretende acumular cada Delegado o miembro de la Central sindical correspondiente.

   B) En el caso de liberaciones interinstitucionales la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación, previa audiencia de las instituciones implicadas por un plazo de quince días, llevará a cabo el registro y control de los empleados públicos que se acogen a este derecho.

3. A efectos de ejercitar el derecho de liberación, la persona que la pretenda deberá presentar ante la Institución en la que preste sus servicios, la correspondiente comunicación a la que acompañará:

   A) La declaración de voluntad de cesión de las horas que señalen, de cada uno de los miembros de la Junta de Personal, Comité de empresa, Delegados de Personal, Comité de Sección o Delegados Sindicales de las Entidades y pertenecientes a su Organización Sindical, y que estén dispuestos a realizar la cesión.

   B) Certificado expedido por la organización Sindical a que pertenezcan los miembros de la Junta de Personal, Comité de Empresa, delegados de Personal, Delegados Sindicales o Miembros del Comité de Sección Sindical dispuestos a ceder de sus créditos de horas al solicitante del derecho a la liberación, en el que se hará constar la pertenencia del personal a los órganos mencionados y el crédito de horas anual que le corresponden y no haya sido utilizado o cedido.



4. Para el disfrute de las horas sindicales, se comunicará al superior jerárquico con la antelación suficiente al objeto de velar por la adecuada organización y prestación de los servicios públicos.

5. El empleado público que quede relevado de su trabajo totalmente a través del sistema anteriormente expuesto, continuará en la situación administrativa de servicio activo, sin merma alguna de sus derechos económicos, profesionales y sociales.

Capítulo II. DERECHO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Sección Primera. NIVELES Y ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN.

Artículo 146.- Ejercicio de la representación colectiva

La representación colectiva del personal funcionario de la Institución se ejercerá por los órganos de representación electos, Juntas de personal o delegados de personal.

Sección Segunda. GARANTÍAS, FACULTADES, CAPACIDAD Y COMPETENCIAS.

Artículo 147.- Garantías y facultades de los miembros de los órganos de representación

Los miembros de los órganos de representación electos, ya sean Delegados de Personal o miembros de Juntas de Personal, tendrán las siguientes garantías y facultades:

a) Audiencia del órgano en los supuestos de seguirse procedimiento disciplinario a uno de ellos, sin perjuicio de la del interesado que se regule en dicho procedimiento.

b) Expresar individual o colegiadamente, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo confeccionar, publicar, y distribuir las informaciones de interés profesional, laboral o social.

c) A estos efectos, la Institución dispondrá la colocación a sus expensas de tablones de anuncios para la exposición, de cualquier información del tipo anteriormente reseñado, en todos los centros de trabajo pertenecientes a la Institución, en lugares adecuados y visibles dentro de las mismas; el número, tamaño y distribución de dichos tablones será el adecuado a las dimensiones y estructura del centro de forma que se garantice la publicidad más amplia de lo que en ellos se exponga.

d) No poder ser sancionados disciplinariamente, ni discriminados en su trabajo, promoción económica o profesional, ni trasladados con carácter forzoso en razón precisamente del desempeño de su representación, durante su mandato, ni dentro de los dos años siguientes a la expiración del mismo.

e) Ser informados de las sanciones muy graves.

f) Conocer las estadísticas sobre el índice de absentismo sus motivaciones, los accidentes en acto de servicio y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales de las condiciones de trabajo, así como los mecanismos de prevención que se utilicen.

g) Colaborar en el establecimiento de medidas que procuren la mejora de los Servicios Públicos.

h) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones de su competencia.

i) Tener conocimiento y ser escuchados en las siguientes cuestiones y materias:

1. Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.

2. Régimen de permisos, vacaciones y licencias.

3. Cantidades que percibe cada funcionario en concepto de complemento de productividad.

j) Disponer de un número de horas mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo, sin disminución de sus retribuciones, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

HASTA 100 PUESTOS DE TRABAJO –	30 HORAS/MES
DE 101 A 250 PUESTOS DE TRABAJO –	35 HORAS/MES
DE 251 PUESTOS DE TRABAJO EN ADELANTE –	40 HORAS/MES

k) Asimismo, las personas del órgano de representación electo que ejerzan los cargos de Presidente/a, y Secretario/a, del mismo, podrán disponer de12 horas mensuales adicionales para atender a dichas funciones.

l) En el cómputo de las diferentes asignaciones horarias expuestas se excluirá el tiempo invertido en la asistencia en las sesiones de Comisiones Informativas de órganos de la Entidad, o a reuniones por esta promovidas y a negociaciones colectivas de ámbito funcional de la Institución. En el caso de trabajadores a turnos, si el llamamiento se ha producido en la mañana siguiente a un turno de noche, el trabajador podrá ausentarse el turno de noche anterior 6.30 HORAS antes de la reunión. Todas estas horas sin cargo al crédito horario por ser llamamientos de la propia entidad.

m) Utilizar para su actividad un local facilitado al efecto por la entidad cuyas características y equipamiento satisfagan las diversas necesidades que en cuanto a capacidad, dotación material y ubicación física pudieran presentarse.

Artículo 148. Capacidad

Los órganos de representación electos tendrán capacidad jurídica para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia por decisión mayoritaria de sus miembros.

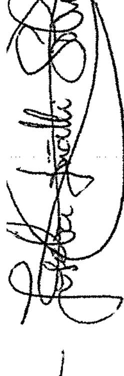
Artículo 149. Competencias

Los órganos de representación electos tendrán las siguientes competencias:

a) Recibir la más completa información legalmente establecida en todos los asuntos de personal de la respectiva entidad, por los cauces legalmente establecidos.

b) Investigar e informarse, por iniciativa propia, de todas las cuestiones que afecten al personal de la respectiva Institución, disponiendo a tal fin, para los correspondientes Comités de Sección y Delegados o representantes sindicales, de libre acceso, consulta y reproducción gratuita de toda documentación relativa a dichas cuestiones con arreglo a la Ley.

c) Plantear y negociar ante los órganos resolutorios correspondientes de la Institución, por conducto del responsable de personal, cuantos asuntos procedan en materia de personal, condiciones de Seguridad y salud laboral e Higiene en el desarrollo del trabajo y régimen de asistencia, seguridad y previsión social, en lo que sea competencia de la Institución.



d) Participar e intervenir en la fase preparatoria del proceso de formación de la voluntad administrativa orientada a la adopción de cualquier resolución en la materia aludida en la letra anterior y de acuerdo con lo previsto en el capítulo XX (de Derecho de Participación) del presente título.

Capítulo IV. DERECHO DE PARTICIPACIÓN



Artículo 150.- Derecho de participación

Los empleados públicos a través de las Secciones Sindicales y/o los órganos de representación electos en su caso, tendrán derecho a participar en la fase preparatoria del proceso de formación de la voluntad administrativa orientada a la adopción de cualquier resolución en materia de personal, condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo y régimen de asistencia, seguridad y previsión social, en lo que sea competencia de la Institución.

Artículo 151.- Interlocución

A efectos de lo señalado en el artículo anterior, la Institución designará su interlocutor con el personal.

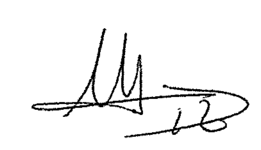
Artículo 152.- Representación

La representación del personal funcionario la ostentará los órganos de representación electos y/o las Secciones Sindicales que ostenten representatividad en la Institución de conformidad con lo establecido en el presente Acuerdo.

Artículo 153.- Reunión

Las reuniones que los representantes de la Institución celebren con los órganos de representación electos y/o las Secciones Sindicales tendrán lugar, al menos, con la periodicidad que acuerden las partes.

Artículo 154.- Orden del día



1. Los órganos de representación electos y/o las Secciones Sindicales tendrán derecho a participar en la elaboración del orden del día de las reuniones señaladas en el artículo anterior, pudiendo incluir cuantos temas consideren oportunos.

2. Asimismo, serán notificados formalmente del orden del día definitivo de la reunión inmediata siguiente con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, poniendo simultáneamente a su disposición toda la documentación relativa a los asuntos incluidos, a efectos de su conocimiento y estudio.

3. Las Secciones Sindicales y/o los órganos de representación electos podrán dejar sobre la mesa aquellos asuntos referentes a las mismas que a su juicio requieran un más detenido examen y/o emisión de informe o cuando se considere que faltan datos o antecedentes de importancia para la correcta resolución de los mismos.

4. Este derecho se podrá ejercitar durante un plazo no superior a quince días, salvo en los casos en que la participación se de en la comisión informativa.

Artículo 155.- Consulta a la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación

1. En caso de que exista disconformidad de las Organizaciones Sindicales con el criterio de los representantes de la Entidad, de mutuo acuerdo se podrá elevar a consulta a la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación en los términos previstos en este acuerdo.

2. Los representantes del personal funcionario podrán hacer constar, tanto en el acta de la reunión como en la parte expositiva del dictamen o informe que emitan al respecto los representantes de la Institución, los argumentos de cualquier índole en que se fundamenten sus discrepancias.

Capítulo V- DERECHO DE REUNIÓN

Artículo 156.- Derecho de reunión en tiempo de trabajo

1. El personal funcionario podrá ejercitar el derecho de reunión con los requisitos y condiciones señalados en este capítulo.

2. El personal de una Institución, en su conjunto, podrá reunirse, sin perjuicio alguno de sus retribuciones, durante la jornada de trabajo, hasta un máximo de doce horas anuales.

3. Los empleados miembros de una Sección Sindical podrán reunirse, sin perjuicio alguno de sus retribuciones, durante la jornada de trabajo, de conformidad con lo establecido en la siguiente tabla:

Nº de trabajadores de la Entidad	Nº de horas anuales
Hasta 30	5
De 31 a 100	8
De 101 a 250	11
Más de 250	14

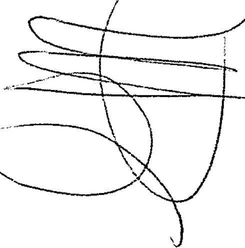
Artículo 157.- Legitimidad convocatoria de reunión

2. Están legitimados para convocar reuniones de los afiliados a una Sección Sindical los correspondientes Delegados sindicales.

3. Están legitimados para convocar reuniones del personal de la Institución en su conjunto:

A) Organizaciones Sindicales, directamente o a través de los Delegados sindicales.

B) Los órganos de representación electos.



C) Cualesquiera empleados públicos, siempre que su número no sea inferior al 40% del colectivo afectado.

Artículo 158.- Reuniones dentro de la jornada laboral

1. Los requisitos para celebrar una reunión de los afiliados a una Sección Sindical o del personal en general son los siguientes:

   A) Formular la petición con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, salvo en casos excepcionales.

   B) Señalar hora y lugar de celebraciones.

   C) Remitir datos de los firmantes que acrediten estar legitimados para convocar la reunión.

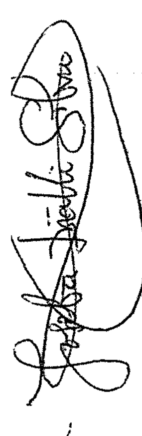
   D) El orden del día.

   E) Si en el plazo de veinticuatro horas siguientes a la fecha en que se registró la solicitud de autorización, el Presidente de la Institución no formulara objeciones, por escrito, al respecto, podrá celebrarse sin otro requisito posterior.

2. Las reuniones podrán tener carácter general o realizarse por servicios, dependencias o centros de trabajo.

Artículo 159.- Reuniones fuera de la jornada laboral

No existirá ningún tipo de limitación para celebrar reuniones fuera de la jornada de trabajo, salvo la seguridad de instalaciones y dependencias y que su realización tenga lugar cuando se encuentren abiertos los lugares de reunión o su apertura no suponga dificultades importantes.



Capitulo VI. DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Artículo 160.- Participación en la determinación de las condiciones de trabajo

El personal funcionario tendrá derecho a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo conforme a lo dispuesto en la legislación aplicable y el presente Acuerdo.



TÍTULO SÉPTIMO. DEL EJERCICIO DE LOS DERECHOS LINGÜÍSTICOS DEL PERSONAL FUNCIONARIO DE LA INSTITUCIÓN.

Artículo 161.- Cuestiones Generales

1. La Institución garantizará la utilización de las lenguas oficiales de las Administraciones Públicas Vascas tanto en sus relaciones internas como externas.

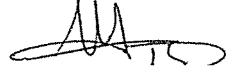
2. A estos efectos la Institución se compromete a favorecer el conocimiento y uso del Euskara por parte de los empleados de la misma, de acuerdo con el perfil lingüístico que cada puesto de trabajo tenga asignado.



Artículo 162.- Planes de Euskaldunización

1. Anualmente el órgano de gobierno de la Institución, dentro de su Plan de Formación Lingüística, concretará las actividades formativas a realizar y determinará quiénes deberán participar. A tales efectos, el Ayuntamiento aprobará un nuevo Plan de Formación Lingüística previa negociación con la representación de personal durante el primer semestre del año 2018.

2. Por otra parte, la acreditación del perfil correspondiente será requisito indispensable también para los nombramientos de carácter temporal, cuando así lo exija la RPT.



3. Los empleados públicos cuyo puesto de trabajo tenga asignado un perfil lingüístico cuyo cumplimiento se haya establecido con carácter preceptivo tendrán derecho y prioridad absoluta a acudir a los cursillos que a tal fin se establezcan, con gratuidad total y liberación del tiempo destinado a los mismos.

4. Estarán exentos del cumplimiento del régimen general de preceptividad de los perfiles lingüísticos en relación al puesto de trabajo del que son titulares:

   a) Quienes superen la edad de 45 años al comienzo de cada Período de Planificación previa conformidad del interesado.

   b) Aquellas personas cuyo nivel de estudios realizados no alcanzara el de Bachiller Elemental o el de Educación General Básica, prescindiendo de las equivalencias y convalidencias que contemple el ordenamiento jurídico a otros fines respecto al certificado de escolaridad.

   c) Las personas afectadas de discapacidades físicas o psíquicas que imposibiliten o dificulten el aprendizaje del euskara mediante los programas actualmente vigentes de formación y capacitación lingüístico de adultos.

   d) Aquellas personas en las que concurra carencia manifiesta y contrastada de las destrezas aptitudinales necesarias en el proceso de aprendizaje del idioma mediante los programas actualmente vigentes de formación y capacitación lingüística de adultos.

   e) En el caso de que el Plan previese actividades distintas de las del apartado anterior, los criterios de prioridad para acudir a las mismas serán los siguientes:

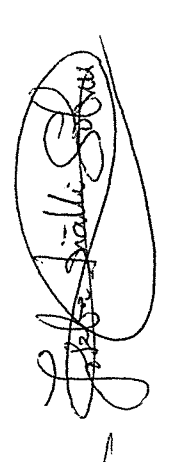
      1. Ocupantes de un puesto de trabajo que tenga asignado un perfil lingüístico sin fecha de preceptividad y que no lo hayan acreditado.

      2. Ocupantes de un puesto de trabajo que tenga asignado un perfil lingüístico con fecha de preceptividad y que lo hayan acreditado.

      3. Ocupantes de un puesto de trabajo que tenga asignado un perfil lingüístico sin fecha de preceptividad y que lo hayan acreditado.

   f) En el supuesto en que el empleado haya acreditado el perfil lingüístico inferior al asignado al puesto de trabajo, se establecerá un plan de formación individualizado de conformidad con el empleado afectado, de manera que éste pueda alcanzar en el menor tiempo posible el perfil lingüístico correspondiente a su puesto de trabajo.

   g) A todos los efectos el centro donde se imparta el curso será considerado como centro de trabajo y en consecuencia las faltas de asistencia y puntualidad a los cursos que se desarrollen se pondrán en conocimiento de la Responsable de Recursos Humanos.



Artículo 163.- Cursos de Euskara fuera del horario laboral

En el caso de la realización voluntaria de cursos de Euskara fuera de la jornada laboral habitual de intensidad no superior a 3 horas diarias o 15 semanales, el empleado tendrá, como compensación, derecho a librar 1 hora cuando el curso sea de 2 horas diarias y 1 hora y media cuando sea de 3 horas en jornada laboral normal, y por el tiempo proporcional en jornada laboral distinta.

Artículo 164.- Euskaldunización del personal docente de Conservatorios.

Aquellos profesores que, como consecuencia del plan de euskaldunización de la administración titular del centro musical, deban realizar algún curso para adquirir los conocimientos de euskara propios del perfil lingüístico del puesto que desempeñen, tendrán derecho a ser relevados en su horario lectivo, por un tiempo equivalente al 50% del empleado en tales cursos de euskaldunización.

Artículo 165.- Norma Supletoria

En lo no dispuesto en este Título se estará de acuerdo con la normativa vigente en materia de normalización lingüística y con las directrices sobre la materia que establezca el Instituto Vasco de Administración Pública.

TÍTULO OCTAVO. ESTABILIDAD LABORAL Y CALIDAD EN EL EMPLEO

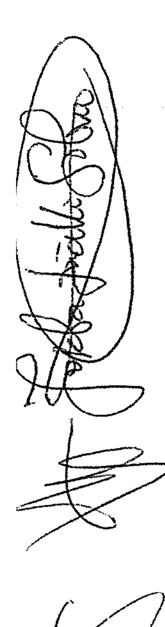
Capítulo I. ESTABILIDAD LABORAL

Artículo 166.- Limitación de la interinidad

Para asegurar la eficacia y calidad de la gestión y la atención a los ciudadanos la Institución recurrirá al nombramiento de personal interino con carácter excepcional, por el tiempo imprescindible, y de acuerdo con la legislación vigente.

1. El número de funcionarios interinos vacantes en plantilla no superará, en términos homogéneos, el porcentaje máximo del 6% de los puestos de trabajo de naturaleza estructural; a tal fin se establece el compromiso de que en el plazo de 3 años a partir de la firma del presente Acuerdo se hayan convocado las correspondientes Ofertas de Empleo Público para alcanzar dicho porcentaje máximo.

2. Anualmente la Institución hará público un informe sobre la temporalidad existente en el empleo público, sus características, por ámbitos específicos, su evolución y las medidas a adoptar para su corrección; este informe será debatido en la Comisión Paritaria de Seguimiento.



Articulo 167.- Consolidación de Empleo Temporal

El Ayuntamiento de Barakaldo se compromete a proveer de manera definitiva aquellos puestos de trabajo estructurales que en la actualidad estén cubiertos de forma interina o temporal.

Cuando la legislación lo permita el Ayuntamiento efectuará convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a sus distintos cuerpos, escalas o categorías, que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005

Artículo 168.- Oferta de empleo público

1. Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deben proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingresos serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal.

2. Ello comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos.

3. La Institución convocará oferta de empleo público anual y llevará a cabo toda la tramitación de la misma en el plazo de un año.

Artículo 169.- Bolsas de Trabajo

1. Los nombramientos de carácter temporal que se realicen para cubrir sustituciones se realizarán a través de las bolsas resultantes de las OPEs o mediante bolsas de trabajo fruto de convocatorias públicas de selección de funcionarios/as interinos/as garantizando en todo caso los principios de igualdad, mérito y capacidad y con publicidad suficiente.

2. Se sustituirán todas las bajas, reducciones, excedencias, liberaciones o ausencias por horas sindicales, asistencias a cursos de formación de duración prolongada, etc. que se prevean de mayor duración a 1 mes y en todos los Servicios. En el caso de servicios esenciales para la

comunidad y en aquellos en los que la falta del funcionario conlleve un perjuicio grave para la Institución se nombrará a un funcionario interino o contratado laboral preferentemente desde el primer día de ausencia.

3. Se concretará un protocolo de actuación para la gestión de las sustituciones. En cualquier caso, y hasta la negociación y aprobación de ese protocolo y en todos los casos de que se tenga conocimiento previo y sean predecibles, el procedimiento se deberá iniciar por el Área o Servicio donde vaya a producirse la situación a sustituir dando con la mayor antelación posible la noticia de esa incidencia al Área de Personal

4. Se creará una comisión, constituida por el mismo número de miembros del equipo de Gobierno del Ayuntamiento de Barakaldo y sus representantes sindicales que revisará, actualizará y modificará el actual Reglamento de Bolsas de Trabajo.

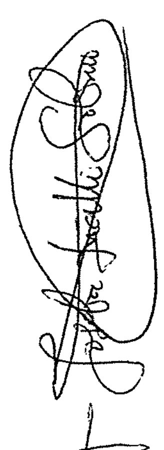
5. Para la adaptación, formación e integración del nuevo personal nombrado o contratado se creará un protocolo que prevea las personas y los mecanismos de acompañamiento. La incorporación de dichas tareas de acompañamiento y formación en los puestos que se determinen se tendrá en cuenta en la Valoración de Puestos de Trabajo y en la fijación de los ratios de la plantilla.

Capítulo II. MANTENIMIENTO Y MEJORA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS

Artículo 170.- Mantenimiento y mejora de los Servicios Públicos

1. La Institución se compromete a limitar las contrataciones, especialmente en cuanto se refiere a materias propias de su actividad, diferenciándose, por tanto, de lo que puedan ser servicios auxiliares.

2. En los pliegos de cláusulas administrativas de los contratos públicos que se realicen por la Institución se recogerá la garantía del cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales con relación a las empresas subcontratistas.



3. Asimismo la Institución pondrá en marcha las siguientes conclusiones:

a) Genéricamente:

1) No se procederán a realizar durante la vigencia del presente convenio, y hasta la aprobación de uno nuevo, nuevas privatizaciones de servicios actualmente prestados mediante gestión directa en los colectivos de personal de limpieza de edificios, brigadas municipales, ordenanzas y conserjes por ser estos los colectivos de especial sensibilidad.

2) Controlar los porcentajes de subcontratación de las empresas contratistas con respeto a las subcontratistas.

3) Velar por el cumplimiento de la normativa legal.

4) Garantizar los derechos colectivos de las trabajadoras y trabajadores de las contratas y subcontratas, así como las retribuciones establecidas en los convenios del sector.

5) Velar por el cumplimiento de las cláusulas administrativas establecidas en los pliegos de los contratos públicos, y referidas, entre otras, al cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o a la subrogación del personal y aplicación del convenio por parte de las empresas contratistas.

b) Específicamente:

1) Las Instituciones locales procederán a revisar la contratación de servicios que directamente puedan suponer empleo estructural, adoptando las medidas pertinentes, en su caso.

2) Limitar la subcontratación de personal por parte de las sociedades públicas municipales, evitando al mismo tiempo que dicho personal, con carácter periódico y estable pueda desarrollar su labor en los locales y dependencias de las instituciones de referencia.

3) No se destinará personal de las sociedades públicas municipales para la realización de tareas habituales de los entes municipales de referencia de las mismas.

4) A tal efecto, se presentará a la representación social un calendario de actuaciones para la puesta en marcha de las medidas anteriormente citadas, las cuales serán analizadas y consensuadas por las partes firmantes.

4.- Mantenimiento de los Servicios Públicos. (Funcionarios)

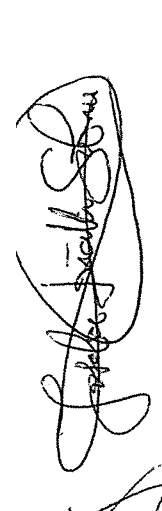
El Ayuntamiento de Barakaldo y las Organizaciones Sindicales firmantes del Acuerdo, manifiestan su voluntad y Compromiso en el mantenimiento y la mejora de los Servicios Públicos.

El Ayuntamiento de Barakaldo a la hora de determinar la forma de la prestación de los servicios públicos atiende a la eficacia y eficiencia en el aprovechamiento de los recursos de que dispone, con la finalidad de prestar el servicio público en condiciones de calidad y procurando la máxima extensión posible al conjunto de la ciudadanía que lo demande.

Se compromete a prestar los servicios públicos mayoritariamente con personal propio y a que el trabajo en las empresas subcontratadas se desempeñe en condiciones dignas (retribuciones, seguridad social, prevención de riesgos laborales, etc), debiendo disfrutar en todo caso, de las establecidas por las disposiciones legales o convencionales de aplicación. A tal efecto, el Ayuntamiento de Barakaldo se compromete a incorporar, a los pliegos de condiciones técnicas, y dentro de los requisitos de la legislación vigente sobre contratación pública, determinados aspectos relativos a las condiciones de trabajo para el personal de las empresas contratadas.

El Ayuntamiento de Barakaldo se compromete a establecer, junto con la representación Social, mecanismos de verificación, control y seguimiento de las cláusulas incorporadas a las adjudicaciones de contratos.

Para la prestación de los servicios públicos, bien los gestionados directamente o con gestión indirecta, no se recurrirá a la contratación de ETTs.



Artículo 171.- Subrogación de trabajadores y trabajadoras de las empresas adjudicatarias

1. En las sucesivas adjudicaciones de contratos públicos respecto de un mismo servicio, y a fin de hacer posible la estabilidad de las plantillas, se garantizará por parte de las empresas adjudicatarias, independientemente de lo que al respecto señalen los convenios del sector, la subrogación de los trabajadores y las trabajadoras existentes al momento de cada adjudicación; para ello se incorporará la cláusula de subrogación en los pliegos de condiciones de los nuevos expedientes que se tramiten, condicionado al cumplimiento de requisitos de transparencia y buena fe.

2. En todo caso, las previsiones de este artículo serán de aplicación solamente bajo los siguientes supuestos:

   a) La subrogación afectará únicamente al personal que posea un contrato laboral y haya trabajado en el marco de la institución contratante al menos durante los últimos 6 meses, incluyendo las sustituciones hasta su propia finalización.

   b) En ningún caso afectará la subrogación a los propietarios, accionistas, directivos y mandos intermedios de la empresa contratista cesante, ni a los familiares hasta el segundo grado inclusive de dichos propietarios, accionistas, directivos y mandos intermedios de la empresa cesante.

   En caso de discrepancia la interpretación de este apartado se solventará en la Comisión de Interpretación y Seguimiento del Ayto de Barakaldo. Si persistiera la discrepancia ésta se elevará a la Comisión Paritaria Sectorial.

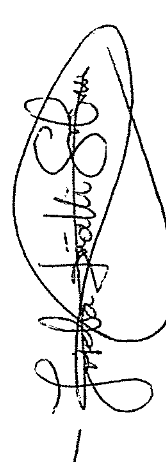
Artículo 172.- Informe anual sobre contratación externa. (*En laborales es el Art. 176).*

Anualmente la Institución elaborará un informe sobre la calidad, eficacia y cumplimiento de requisitos del pliego de condiciones y de las prescripciones del Convenio Sectorial por parte de todas las empresas contratadas para la prestación regular de servicios en la Institución; en dicho informe constarán los siguientes datos:

1. Objeto de la contratación y fecha de alta en el servicio y baja si la hubiere.
2. Número estimativo de trabajadores y trabajadoras contratados por la empresa para la realización del servicio.
3. Convenio de aplicación a los trabajadores.
4. Información sobre salud laboral y en especial la situación del mapa de riesgos laborales en la empresa contratada por la institución.
5. El acceso a esta información se ajustará a lo dispuesto en la normativa sobre protección de datos de carácter personal.

A fin de garantizar la transparencia exigible, cuando expresamente le sea solicitado por la representación legal de los trabajadores y juntas de personal de cada institución, la institución facilitará una copia del informe referido en el párrafo anterior.

Si alguna institución se negara sin causa justificada a entregar la información sobre las contrataciones externas en tiempo y forma se informará por parte de la representación legal de los trabajadores y juntas de personal a la Comisión Paritaria de Seguimiento y será también enviado a la Comisión Paritaria y de Mediación, Interpretación y Conciliación que se establecerá en el Acuerdo Udalhitz, para su conocimiento, debate, y en su caso, el informe correspondiente, reservando las acciones que en derecho le correspondan, en caso de estar en disconformidad con el informe o la falta del mismo, transcurrido un mes desde su petición por el sindicato, representación sindical o Juntas de Personal en la Institución correspondiente.



Artículo 172 bis.- Contratos de interés social, convenios de colaboración y contratos de exclusión social *<u>(Sólo para laborales)</u>*

A) CONTRATOS DE INTERÉS SOCIAL Y CONVENIOS DE COLABORACIÓN

Los contratos de interés social y / o los Convenios de colaboración se utilizarán para la realización de obras o servicios de interés general o social; dichos contratos tendrán como retribuciones mínimas las que correspondan con el nivel mínimo existente en la Institución.

La duración de estos contratos no podrá exceder de 8 meses y no podrán ser utilizados para cubrir puestos estructurales de la administración



B) CONTRATOS DE EXCLUSIÓN SOCIAL

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 3, las personas contratadas en el marco de programas de empleo o empleo-formación para trabajos de duración determinada de exclusión social, se regirán en materia retributiva por los convenios sectoriales que correspondan atendiendo a su profesión, exceptuándose de esta regla general únicamente las contrataciones en donde se aprecie identidad de funciones entre la persona contratada y algún puesto de trabajo de la relación o catálogo de la Institución.

La duración de estos contratos no podrá exceder de 8 meses.

El resto de condiciones de trabajo, con las excepciones incluidas en la Disposición Adicional Primera, serán las determinadas en el Convenio con carácter general

DISPOSICIONES ADICIONALES Y FINALES

Disposición Adicional Primera. Suspensión de Funciones

La suspensión de funciones de forma cautelar como consecuencia de una actuación en acto de servicio, sólo podrá acordarse de forma extraordinaria y previa audiencia con la representación sindical.

Disposición Adicional Segunda. Formación Física.

En aquellos colectivos en los que la adecuada formación física es uno de los requisitos para su acceso y con la finalidad de que esta formación física se mantenga a futuro, se acuerda subvencionar con un 70% del coste del abono individual de las instalaciones del I.M.D. de Barakaldo.

Quienes por razones de residencia u otras realicen dicha actividad en otras instalaciones, previa justificación de las mismas, recibirán anualmente una subvención de igual cuantía a la prevista en el punto anterior.

Con el fin de estimular el mantenimiento físico del personal y la optimización de las instalaciones deportivas municipales, el personal municipal sujeto al vigente convenio y previa solicitud al efecto recibirá una subvención del 70% del coste del abono anual del acceso a las instalaciones del IMD de Barakaldo.

Disposición Transitoria Primera. Reglamento de la segunda actividad

Dada la necesidad de reglamentar los supuestos, el procedimiento y las características del desempeño de puestos en segunda actividad, se faculta a la Alcaldía Presidencia para la constitución de un Grupo de Trabajo que aborde su redacción.

Se incorporara al presente acuerdo el anexo de Reglamento de Segunda actividad acordado entre la representación institucional y sindical.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA. CLÁUSULA DEROGATORIA

Quedan derogados la totalidad de los acuerdos, convenios y pactos anteriores, así como cuantas instrucciones, acuerdos parciales y otras disposiciones de carácter colectivo o individual de igual o inferior rango que puedan oponerse, ser incompatibles, limiten o sean contradigan los acuerdos aquí adoptados.

Cuando los presentes acuerdos sean contrarios o se opongan a aquellos que sean acordados por institución o administración competente de rango superior, dicha situación se tratará en la Comisión Paritaria de Seguimiento.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA. REGISTRO Y PUBLICACIÓN

Este Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo de los Funcionarios se registrará, depositará y publicará de conformidad con lo que dispone el artículo 36 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al servicio de las Administraciones Públicas.

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA.

El personal laboral estará sujeto al sistema de excedencias en los mismos términos que las establecidas para el personal funcionario en todo aquello que sea compatible con la naturaleza de su relación jurídica.

15 de enero de 2019

